



---

*Documento di seduta*

---

**A9-0056/2022**

22.3.2022

**\*\*\*I**

## **RELAZIONE**

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 retribuzioni e meccanismi esecutivi  
(COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali  
Commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere

Relatrici: Kira Marie Peter-Hansen, Samira Rafaela

(Procedura con le commissioni congiunte – articolo 58 del regolamento)

### ***Significato dei simboli utilizzati***

- \* Procedura di consultazione
- \*\*\* Procedura di approvazione
- \*\*\*I Procedura legislativa ordinaria (prima lettura)
- \*\*\*II Procedura legislativa ordinaria (seconda lettura)
- \*\*\*III Procedura legislativa ordinaria (terza lettura)

(La procedura indicata dipende dalla base giuridica proposta nel progetto di atto.)

### ***Emendamenti a un progetto di atto***

#### **Emendamenti del Parlamento presentati su due colonne**

Le soppressioni sono evidenziate in *corsivo grassetto* nella colonna di sinistra. Le sostituzioni sono evidenziate in *corsivo grassetto* nelle due colonne. Il testo nuovo è evidenziato in *corsivo grassetto* nella colonna di destra.

La prima e la seconda riga del blocco d'informazione di ogni emendamento identificano la parte di testo interessata del progetto di atto in esame. Se un emendamento verte su un atto esistente che il progetto di atto intende modificare, il blocco d'informazione comprende anche una terza e una quarta riga che identificano rispettivamente l'atto esistente e la disposizione interessata di quest'ultimo.

#### **Emendamenti del Parlamento presentati in forma di testo consolidato**

Le parti di testo nuove sono evidenziate in *corsivo grassetto*. Le parti di testo soppresse sono indicate con il simbolo ■ o sono barrate. Le sostituzioni sono segnalate evidenziando in *corsivo grassetto* il testo nuovo ed eliminando o barrando il testo sostituito.

A titolo di eccezione, le modifiche di carattere strettamente tecnico apportate dai servizi in vista dell'elaborazione del testo finale non sono evidenziate.

## INDICE

	<b>Pagina</b>
PROGETTO DI RISOLUZIONE LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO .....	5
PROCEDURA DELLA COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO .....	99
VOTAZIONE FINALE PER APPELLO NOMINALE IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO.....	100



## PROGETTO DI RISOLUZIONE LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

**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 retribuzioni e meccanismi esecutivi**

**(COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD))**

**(Procedura legislativa ordinaria: prima lettura)**

*Il Parlamento europeo,*

- vista la proposta della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio (COM(2021)0093),
  - visti l'articolo 294, paragrafo 2, e l'articolo 157, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, a norma dei quali la proposta gli è stata presentata dalla Commissione (C9-0089/2021),
  - visto l'articolo 294, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,
  - visto il parere del Comitato economico e sociale europeo del 9 giugno 2021<sup>1</sup>,
  - visto l'articolo 59 del suo regolamento,
  - viste le deliberazioni congiunte della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e della commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere a norma dell'articolo 58 del regolamento,
  - vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e della commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere (A9-0056/2022),
1. adotta la posizione in prima lettura figurante in appresso;
  2. chiede alla Commissione di presentargli nuovamente la proposta qualora la sostituisca, la modifichi sostanzialmente o intenda modificarla sostanzialmente;
  3. incarica la sua Presidente di trasmettere la posizione del Parlamento al Consiglio e alla Commissione nonché ai parlamenti nazionali.

---

<sup>1</sup> GU C 341 del 24.8.2021, pag. 84.

## Emendamento 1

### Proposta di direttiva Considerando -1 (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**(-1) L'articolo 11 della Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW) sancisce il diritto alla parità di retribuzione, anche per quanto riguarda le prestazioni, e alla parità di trattamento per un lavoro di pari valore, nonché alla parità di trattamento nella valutazione della qualità del lavoro.**

## Emendamento 2

### Proposta di direttiva Considerando 1

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

(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.

(1) L'articolo 2 e l'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea ("**TUE**") sanciscono il diritto alla parità tra donne e uomini quale valore e compito fondamentale dell'Unione.

## Emendamento 3

### Proposta di direttiva Considerando 2

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

(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.

(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, **la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale** in tutti i suoi

settori di attività.

#### **Emendamento 4**

##### **Proposta di direttiva Considerando 3**

###### *Testo della Commissione*

(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.

###### *Emendamento*

(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. ***L'articolo 157, paragrafo 3, TFUE prevede l'adozione di misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. L'articolo 157, paragrafo 4, TFUE, stabilisce, allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, la possibilità per gli Stati membri di mantenere o adottare misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.***

#### **Emendamento 5**

##### **Proposta di direttiva Considerando 3 bis (nuovo)**

###### *Testo della Commissione*

###### *Emendamento*

***(3 bis) La terminologia utilizzata nell'articolo 157 TFUE risale al 1957. Da allora, i cambiamenti sociali e giuridici, così come la ricerca in campo medico e***

*biologico, hanno portato a riconoscere, nella definizione di "sesso", la diversità oltre alle donne e agli uomini. Per esempio, in alcuni Stati membri è attualmente possibile per le persone registrarsi legalmente come aventi un terzo genere, spesso neutro. La Corte di giustizia dell'Unione europea (la "Corte") ha anche affermato che il principio della parità di trattamento tra uomini e donne non può essere limitato al divieto di discriminazione basata sul fatto che una persona è dell'uno o dell'altro sesso. Considerati lo scopo e la natura dei diritti che intende salvaguardare, il principio della parità di trattamento si applica anche alla discriminazione derivante dall'identità di genere della persona.*

## **Emendamento 6**

### **Proposta di direttiva Considerando 3 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(3 ter) La presente direttiva applica un approccio orientato ai diritti umani che mira a proteggere le persone dalla discriminazione retributiva indipendentemente dal sesso, dal genere, dall'identità di genere, dall'espressione di genere o dai caratteri sessuali, e pertanto interpreta la sua base giuridica, segnatamente la discriminazione fondata sul sesso, nel modo più ampio e inclusivo possibile, al fine di promuovere la parità di genere e includere le persone in tutta la loro diversità. Nell'ambito dei loro obblighi di dichiarazione delle retribuzioni, i datori di lavoro dovrebbero prendere in considerazione i lavoratori che non si identificano né come donne né come uomini e dovrebbero menzionarli in quanto categoria distinta dai lavoratori di sesso femminile e dai lavoratori di sesso maschile. Nel calcolare il divario retributivo di genere, la retribuzione di*

*tali lavoratori dovrebbe essere confrontata con il livello medio di retribuzione dei lavoratori di sesso maschile. Un datore di lavoro dovrebbe menzionare i lavoratori che non si identificano né come donne né come uomini nei loro obblighi di dichiarazione delle retribuzioni solo se detti lavoratori non sono legalmente registrati né come donne né come uomini, o se tali informazioni sono state comunicate proattivamente e volontariamente al datore di lavoro.*

## **Emendamento 7**

### **Proposta di direttiva Considerando 3 quater (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(3 quater) Il principio della parità di retribuzione stabilito all'articolo 157 TFUE e quale costantemente interpretato nella giurisprudenza della Corte costituisce un aspetto importante del principio della parità di trattamento tra uomini e donne, nonché una parte essenziale dell'acquis dell'Unione, compresa la giurisprudenza della Corte in materia di discriminazione sessuale. Tuttavia, il superamento del divario retributivo di genere continua a rappresentare una sfida importante dato che, in tutta l'Unione, le retribuzioni delle donne continuano a essere in proporzione inferiori a quelle degli uomini. Il divario retributivo di genere nell'Unione, che si è attestato al 14,1 % nel 2019 con variazioni significative tra i diversi Stati membri, persiste e negli ultimi dieci anni si è ridotto solo in modo marginale. Il grado di discriminazione retributiva è persino più marcato nel caso delle donne che sono esposte a forme intersezionali di discriminazione fondate, tra l'altro, sull'origine razziale, etnica o sociale, sullo status migratorio, sulla religione o le convinzioni personali, sull'orientamento*

*sessuale o sulla disabilità. In conformità della giurisprudenza consolidata della Corte, per valutare se i lavoratori stanno svolgendo lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, si dovrebbe stabilire se le situazioni in cui si trovano, tenuto conto di una serie di fattori quali le qualifiche, le competenze, la responsabilità e le condizioni di lavoro, possano essere considerate comparabili.*

## **Emendamento 8**

### **Proposta di direttiva Considerando 4**

#### *Testo della Commissione*

(4) *L'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce che la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.*

#### *Emendamento*

(4) ***Gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la "Carta") vietano le discriminazioni fondate sul sesso, sanciscono il diritto alla parità di trattamento e stabiliscono che la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. L'articolo 23 della Dichiarazione universale dei diritti umani stabilisce che ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste condizioni di lavoro e a una remunerazione equa che assicuri un'esistenza conforme alla dignità umana. La parità di genere rimane in tutti questi settori una vera sfida, che è stata esacerbata dalla crisi causata dalla pandemia di COVID-19.***

## **Emendamento 9**

### **Proposta di direttiva Considerando 5**

### Testo della Commissione

(5) Il pilastro europeo dei diritti sociali<sup>41</sup>, 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.

41

[https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_it](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_it)

### Emendamento 10

#### Proposta di direttiva Considerando 6

RR\1252426IT.docx

### Emendamento

(5) Il pilastro europeo dei diritti sociali<sup>41</sup>, proclamato congiuntamente dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione, include, *in particolare* tra i suoi principi **2, 3, 5 e 7, il principio della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, a prescindere da sesso, origine razziale o etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Ciò comprende la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera;** il diritto alla parità retributiva per un lavoro di pari valore; **il diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro; e il diritto dei lavoratori a essere informati per iscritto, all'inizio del rapporto di lavoro, dei propri diritti e obblighi. Il principio 8 prevede che le parti sociali siano consultate per l'elaborazione e l'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali nel rispetto delle prassi nazionali, e siano incoraggiate a negoziare e concludere accordi collettivi negli ambiti di loro interesse, nel rispetto della propria autonomia e del diritto all'azione collettiva.**

41

[https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_it](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_it)

11/100

PE693.798v02-00

### *Testo della Commissione*

(6) La direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>42</sup> 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.

---

<sup>42</sup> 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).

### *Emendamento*

(6) La direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>42</sup> 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 ***neutri sotto il profilo del genere*** ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso.

---

<sup>42</sup> 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).

## **Emendamento 11**

### **Proposta di direttiva Considerando 7**

#### *Testo della Commissione*

(7) Dalla valutazione del 2020<sup>43</sup> 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

#### *Emendamento*

(7) ***La comunicazione della Commissione del 20 novembre 2017 dal titolo Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019 – Affrontare il problema del divario retributivo di genere ricorda che le cause del divario retributivo possono essere molteplici e comprendono, in particolare, la segregazione nel mercato del lavoro come anche gli stereotipi alimentati da politiche inadeguate di conciliazione tra vita professionale e vita privata.*** Dalla valutazione del 2020<sup>43</sup> ***delle pertinenti disposizioni della direttiva 2006/54/CE è***

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.

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 *per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore*.

---

<sup>43</sup> 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.

---

<sup>43</sup> 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.

## **Emendamento 12**

### **Proposta di direttiva Considerando 7 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***(7 bis) La raccomandazione 2014/124/UE<sup>1 bis</sup> della Commissione esorta gli Stati membri a introdurre misure per la trasparenza retributiva, come il diritto di accedere a informazioni salariali, relazioni aziendali, audit salariali e contrattazioni collettive, e, in conformità della giurisprudenza della Corte, a chiarire il principio della parità***

*retributiva per un lavoro di pari valore nel rispettivo diritto nazionale sulla base di criteri oggettivi come i requisiti professionali, di istruzione e di formazione, le competenze, l'impegno e le responsabilità, il lavoro svolto e la natura dei compiti assegnati. Essa stabilisce una serie di misure fondamentali per aiutare gli Stati membri a rafforzare il principio della parità retributiva. Nella relazione della Commissione del 20 novembre 2017 sull'attuazione di detta raccomandazione tramite la trasparenza retributiva si osserva che pochi Stati membri hanno adattato il proprio ordinamento giuridico per rafforzare il principio della parità retributiva per un lavoro di pari valore in risposta alla raccomandazione e si mette in evidenza, pertanto, la necessità di ulteriori misure mirate a livello di Unione volte a rendere la trasparenza retributiva una realtà.*

---

*<sup>1 bis</sup> Raccomandazione della Commissione 2014/124/UE, del 7 marzo 2014, sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza (GU L 69 dell'8.3.2014, pag. 112).*

## Emendamento 13

### Proposta di direttiva Considerando 8

#### *Testo della Commissione*

(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 valore<sup>44</sup> e di un processo di consultazione ampio e inclusivo<sup>45</sup>, nella strategia per la parità di genere 2020-2025<sup>46</sup> sono state annunciate misure vincolanti sulla trasparenza retributiva.

#### *Emendamento*

(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 valore<sup>44</sup> e di un processo di consultazione ampio e inclusivo<sup>45</sup>, nella strategia per la parità di genere 2020-2025<sup>46</sup> sono state annunciate misure vincolanti sulla trasparenza retributiva. ***Tali misure dovrebbero concentrarsi sui criteri e valutare gli***

***obiettivi al fine di garantire che non siano discriminatori.***

---

<sup>44</sup> 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.

<sup>45</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490\\_it](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_it)

<sup>46</sup> Comunicazione della Commissione "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025", del 5 marzo 2020, COM(2020) 152 final.

---

<sup>44</sup> 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.

<sup>45</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490\\_it](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_it)

<sup>46</sup> Comunicazione della Commissione "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025", del 5 marzo 2020, COM(2020) 152 final.

## **Emendamento 14**

### **Proposta di direttiva Considerando 8 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***(8 bis) Le conseguenze economiche e sociali della pandemia di COVID-19 stanno avendo un impatto sproporzionato sulle donne e sulla parità di genere, e la perdita di posti di lavoro si è concentrata nei settori a bassa retribuzione e a prevalenza femminile. Gli effetti della pandemia di COVID-19 accentueranno quindi ulteriormente le disuguaglianze e il divario retributivo di genere, a meno che le misure per la ripresa non siano sensibili alle specificità di genere. Tali conseguenze hanno reso ancora più pressante l'esigenza di affrontare la questione della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Rafforzare l'attuazione del principio della parità retributiva attraverso ulteriori misure è particolarmente importante per garantire che non vengano compromessi i progressi***

*compiuti nel far fronte alle disparità retributive.*

## **Emendamento 15**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 8 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(8 ter) Gli stereotipi di genere, il persistere del "soffitto di vetro" e del "pavimento appiccicoso" e la segregazione orizzontale, compreso l'eccessivo tasso di donne che svolgono lavori a bassa retribuzione nel settore dei servizi, rappresentano problemi strutturali che contribuiscono in maniera significativa al divario retributivo di genere e costituiscono sfide complesse per il raggiungimento di lavori di qualità e la realizzazione del principio della parità retributiva. Le politiche a favore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. La pandemia di COVID-19 ha evidenziato la continua sottovalutazione del lavoro svolto prevalentemente dalle donne e ha dimostrato il valore, la visibilità e il riconoscimento del lavoro delle donne nei servizi di prima linea, ad esempio l'assistenza sanitaria, le pulizie, l'assistenza all'infanzia, l'assistenza sociale e l'assistenza nelle strutture residenziali per anziani e altri adulti in situazioni di dipendenza. Le misure complementari per affrontare la questione devono concentrarsi sul miglioramento delle condizioni di lavoro e delle prospettive di carriera di coloro che svolgono tali lavori.*

## **Emendamento 16**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 9**

*Testo della Commissione*

(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.

*Emendamento*

(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 **necessari vari tipi di** misure vincolanti per migliorare la trasparenza retributiva, **per** incoraggiare le organizzazioni a rivedere le loro strutture salariali **in collaborazione con le parti sociali**, per garantire la parità retributiva **per uno** stesso lavoro o un lavoro di pari valore, **per favorire l'adozione di misure correttive quando vengono individuate differenze ingiustificate e per** 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, **nel rispetto dei modelli degli Stati membri. Le misure di trasparenza retributiva che evidenziano le disparità retributive di genere possono garantire progressi sostanziali nell'affrontare il divario retributivo di genere e mettere in luce la sottovalutazione del lavoro delle donne e la segregazione di genere nel mercato del lavoro, che è una delle cause principali del divario salariale. La trasparenza retributiva non è in grado di ovviare, da sola, alle disuguaglianze di genere strutturali esistenti, ma costituisce un primo passo per affrontare tali**

*disuguaglianze e dovrebbe essere integrata da misure supplementari finalizzate a colmare i divari retributivo, pensionistico e di assistenza legati al genere e a combattere la femminilizzazione della povertà.*

## Emendamento 17

### Proposta di direttiva Considerando 10

#### *Testo della Commissione*

(10) L'applicazione del principio della parità retributiva ***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***.

#### *Emendamento*

(10) L'applicazione del principio della parità retributiva dovrebbe essere rafforzata eliminando la discriminazione retributiva diretta e indiretta ***attraverso la trasparenza e l'adozione di misure correttive***. 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 neutri sotto il profilo del genere e privi di pregiudizi, come ***i requisiti professionali, di istruzione e di formazione, le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro***.

## Emendamento 18

### Proposta di direttiva Considerando 11

#### *Testo della Commissione*

(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, 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

#### *Emendamento*

(11) La presente direttiva dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori ***dell'Unione, compresi quelli che lavorano in settori non standard o con contratti a zero ore, i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori a tempo determinato e le persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale ai sensi della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>46 bis</sup> o***

della giurisprudenza della Corte *di giustizia dell'Unione europea ("la Corte")*. Nella sua giurisprudenza, la Corte ha stabilito criteri per determinare lo status di lavoratore<sup>47</sup>. I lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino tali criteri. 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.

*con un'impresa subappaltatrice*, 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. Nella sua giurisprudenza, la Corte ha stabilito criteri per determinare lo status di lavoratore<sup>47</sup>. I lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, *i lavoratori nell'ambito del lavoro protetto*, i tirocinanti e gli apprendisti rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino tali criteri. 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.

---

<sup>47</sup> Causa C-66/85, Deborah Lawrie-Blum contro Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; causa C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère contro Premier ministre e altri, ECLI:EU:C:2010:612; causa C-229/14, Ender Balkaya contro Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; causa C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media contro Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; causa C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH contro Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; causa C-658/18, UX contro Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

---

<sup>46 bis</sup> *Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9).*

<sup>47</sup> Causa C-66/85, Deborah Lawrie-Blum contro Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; causa C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère contro Premier ministre e altri, ECLI:EU:C:2010:612; causa C-229/14, Ender Balkaya contro Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; causa C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media contro Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; causa C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH contro Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; causa C-658/18, UX contro Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

## Emendamento 19

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 12**

*Testo della Commissione*

(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 piccole e medie imprese.

*Emendamento*

(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 ***dagli Stati membri nel diritto nazionale*** conformemente alla giurisprudenza della Corte. Ciò dovrebbe facilitare l'applicazione di tali concetti ***ed evitare inutili oneri amministrativi***, in particolare per le ***microimprese e le*** piccole e medie imprese (***PMI***).

**Emendamento 20**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 13**

*Testo della Commissione*

(13) Il principio della parità retributiva ***per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore per donne e uomini*** 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 Corte<sup>48</sup>, la nozione di "retribuzione" dovrebbe comprendere non solo il salario, ma anche prestazioni complementari quali bonus, indennità per gli straordinari, servizi di trasporto (comprese le autovetture fornite dal datore di lavoro e le tessere dei mezzi di trasporto), indennità di alloggio, compensazioni per la partecipazione a corsi di formazione, indennità di licenziamento,

*Emendamento*

(13) Il principio della parità retributiva 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 Corte<sup>48</sup>, la nozione di "retribuzione" dovrebbe comprendere non solo il salario, ma anche prestazioni complementari quali bonus, indennità per gli straordinari, servizi di trasporto (comprese le autovetture fornite dal datore di lavoro e le tessere dei mezzi di trasporto), indennità di ***vitto e*** alloggio, compensazioni per la partecipazione a corsi di formazione, indennità di licenziamento, indennità di malattia previste dalla legge,

indennità di malattia previste dalla legge, indennità obbligatorie e pensioni aziendali o professionali. Dovrebbe inoltre includere elementi di remunerazione dovuti per legge o per contratto collettivo.

---

<sup>48</sup> 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.

## Emendamento 21

### Proposta di direttiva Considerando 14

#### *Testo della Commissione*

(14) L'articolo 10 *del trattato sul funzionamento dell'Unione europea* stabilisce che, nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni,

indennità obbligatorie e pensioni aziendali o professionali. Dovrebbe inoltre includere elementi di remunerazione dovuti per legge o per contratto collettivo. ***La riduzione del divario retributivo di genere porta all'uguaglianza sul mercato del lavoro e all'efficienza di quest'ultimo.***

---

<sup>48</sup> 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.

#### *Emendamento*

(14) L'articolo 10 ***TFUE*** stabilisce che, nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul

l'Unione mira 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). Le donne migranti rientrano tra i gruppi che subiscono queste molteplici forme di discriminazione. La presente direttiva dovrebbe pertanto chiarire che, nel contesto della discriminazione retributiva basata sul genere, tale combinazione dovrebbe essere presa in considerazione, eliminando in tal modo ogni dubbio che possa emergere al riguardo nell'ambito del quadro giuridico esistente. Ciò dovrebbe garantire che gli organi giurisdizionali o le altre autorità competenti tengano 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 ("lavoratori di riferimento"), valutare la proporzionalità e determinare, se del caso, il livello del risarcimento concesso o delle sanzioni imposte.

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 genere, 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 **dall'articolo 21, paragrafo 1, della Carta**, dalla direttiva 2000/43/CE o dalla direttiva 2000/78/CE). Le donne migranti, **le donne con disabilità e le donne di origine razziale, etnica o sociale diversa** rientrano tra i gruppi che subiscono queste molteplici forme di discriminazione. La presente direttiva dovrebbe pertanto chiarire che, nel contesto della discriminazione retributiva basata sul genere, tale combinazione dovrebbe essere presa in considerazione, eliminando in tal modo ogni dubbio che possa emergere al riguardo nell'ambito del quadro giuridico esistente. Ciò dovrebbe garantire che gli organi giurisdizionali, **gli organismi per la parità designati a norma dell'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE** e le altre autorità competenti tengano 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 ("lavoratori di riferimento"), valutare la proporzionalità e determinare, se del caso, il livello del

risarcimento concesso o delle sanzioni imposte. ***Un approccio intersezionale è fondamentale per comprendere, affrontare e risolvere le molteplici forme di discriminazione che comprendono il divario retributivo di genere. La presente direttiva dovrebbe inoltre garantire che siano presi in considerazione le esigenze dei lavoratori con disabilità e gli ostacoli specifici che essi incontrano, anche in relazione al suo ambito di applicazione, all'accessibilità delle informazioni, al diritto al risarcimento e alla disaggregazione dei dati, nel rispetto della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) del 13 dicembre 2006.***

## Emendamento 22

### Proposta di direttiva Considerando 15

#### *Testo della Commissione*

(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 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 neutri dal punto di vista del genere. Tali strutture retributive dovrebbero consentire di confrontare il valore dei diversi posti di lavoro all'interno della stessa struttura organizzativa. 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***

#### *Emendamento*

(15) Per rispettare il diritto alla parità retributiva, i datori di lavoro devono disporre di meccanismi di determinazione delle retribuzioni o ***di*** strutture retributive, ***che potrebbero essere sviluppate attraverso il dialogo sociale, in collaborazione con le parti sociali, compresi i sindacati***, che assicurino che ***non*** esistono differenze retributive ***di genere*** tra lavoratori che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore che non ***possano*** essere ***giustificate*** da fattori neutri dal punto di vista del genere. Tali strutture retributive dovrebbero consentire di confrontare il valore dei diversi posti di lavoro all'interno della stessa struttura organizzativa. In linea con la ***risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere, un lavoro è ritenuto di pari valore se, sulla base del confronto tra due gruppi di lavoratori la cui formazione non è avvenuta in maniera arbitraria, il lavoro***

*svolto e la natura dei compiti assegnati*<sup>49</sup>.

*svolto è comparabile, tenendo conto di criteri oggettivi e neutri dal punto di vista del genere. In conformità alla giurisprudenza della Corte, il valore del lavoro dovrebbe essere valutato e paragonato sulla base di criteri oggettivi, compresi i requisiti professionali e in materia di istruzione e formazione, le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro, senza prendere in considerazione le ore di lavoro a fini di chiarezza.*

---

<sup>49</sup> *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 a altri contro Minister for Justice, Equality and Law Reform e altri [2013] ECLI:EU:C:2013:122, punto 28.*

## Emendamento 23

### Proposta di direttiva Considerando 16

#### *Testo della Commissione*

(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. 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

#### *Emendamento*

(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 *di genere diverso* che svolge uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore. *Il lavoratore di riferimento dovrebbe essere una persona di genere maschile che svolge uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore con il livello di retribuzione più elevato.* Nelle situazioni in cui non esiste un lavoratore di riferimento reale, dovrebbe essere *permesso* il ricorso a un lavoratore di

fronte le potenziali vittime di discriminazioni retributive di genere, in particolare nei mercati del lavoro fortemente segregati per genere, in cui 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.

riferimento ipotetico che consenta al lavoratore di dimostrare di non essere stato trattato allo stesso modo del suo omologo ipotetico  **di genere diverso**. Ciò  **elimina** un importante ostacolo cui si trovano a far fronte le potenziali vittime di discriminazioni retributive di genere, in particolare nei mercati del lavoro fortemente segregati per genere, in cui l'obbligo di trovare un lavoratore di riferimento di  **genere diverso** renderebbe quasi impossibile presentare un ricorso in materia di parità retributiva.  **È il caso, ad esempio, del settore dell'assistenza, a prevalenza femminile, in cui è molto difficile per le donne denunciare una discriminazione di genere se il confronto deve avvenire rispetto allo stesso settore. Un lavoratore di riferimento ipotetico faciliterebbe la valutazione oggettiva e neutra sotto il profilo del genere di alcuni lavori e incoraggerebbe i datori di lavoro e le parti sociali a identificare settori e lavori sottovalutati.** 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,  **il livello di retribuzione e i criteri di determinazione delle retribuzioni, o un riferimento a una classificazione esistente basata sui contratti collettivi delle parti sociali. Qualora non sia possibile un confronto basato su una situazione reale, anche l'esistenza di un sistema di classificazione professionale, che può includere strutture retributive ed essere potenzialmente parte di un contratto collettivo, può essere sfruttata dal lavoratore come mezzo per dimostrare che si configura un caso di discriminazione retributiva.** Ciò consentirebbe di affrontare in modo più efficace le disparità retributive basate sul genere nei settori e nelle professioni segregati per genere.

## Emendamento 24

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 17**

*Testo della Commissione*

(17) La Corte ha chiarito<sup>50</sup> 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. Ciò può verificarsi quando le condizioni retributive sono disciplinate da disposizioni di legge o da contratti salariali collettivi 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 ricorrente<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> Causa C-320/00 Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

<sup>51</sup> Causa 129/79 Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

**Emendamento 25**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 18**

*Testo della Commissione*

(18) Gli Stati membri dovrebbero sviluppare strumenti e metodologie

*Emendamento*

(17) La Corte ha chiarito<sup>50</sup> che, al fine di stabilire se i lavoratori si trovino in una situazione analoga, il raffronto non è necessariamente limitato alle situazioni in cui **due lavoratori** lavorano per lo stesso datore di lavoro, **dal momento che** 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. Ciò può verificarsi quando le condizioni retributive sono disciplinate da disposizioni di legge o da contratti salariali collettivi applicabili a **diversi datori di lavoro**, 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 ricorrente<sup>51</sup> **né ai lavoratori che svolgono le loro mansioni nello stesso stabilimento.**

---

<sup>50</sup> Causa C-320/00 Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

<sup>51</sup> Causa 129/79 Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

*Emendamento*

(18) Gli Stati membri dovrebbero sviluppare strumenti e metodologie

specifici per sostenere e orientare la valutazione di ciò che costituisce lavoro di pari valore. Ciò dovrebbe facilitare l'applicazione di tale concetto, in particolare per le *piccole e medie imprese*.

specifici, *compresi sistemi di valutazione o classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere*, per sostenere e orientare la valutazione di ciò che costituisce lavoro di pari valore *e per garantire, ove possibile, confronti intersettoriali*. Ciò dovrebbe facilitare l'applicazione di tale concetto, in particolare per le *microimprese e le PMI*. *Gli Stati membri dovrebbero sviluppare tali strumenti e metodologie in cooperazione con le parti sociali*.

## Emendamento 26

### Proposta di direttiva Considerando 19

#### *Testo della Commissione*

(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.

#### *Emendamento*

(19) *Attualmente, i sistemi di valutazione e classificazione professionale sono spesso concepiti sulla base dei requisiti dei posti di lavoro a prevalenza maschile. Ciò sottovaluta le competenze associate ai posti di lavoro a prevalenza femminile, riproduce i pregiudizi di genere, la discriminazione e gli stereotipi di genere rafforzando il divario retributivo di genere tra i settori*. I sistemi di valutazione *e classificazione* 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, *compreso il divario retributivo di genere tra i settori*, 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 *e il raggiungimento dell'equità retributiva*. Tali sistemi consentono di individuare la discriminazione retributiva indiretta legata alla sottovalutazione di lavori generalmente svolti dalle donne *e possono mettere in luce presupposti e stereotipi discriminatori*. A tal fine misurano e confrontano, *anche in settori diversi*, i lavori con contenuto diverso ma di pari valore, sostenendo in tal modo il principio del lavoro di pari valore. *Laddove il lavoro non è di pari valore, una differenza di retribuzione sproporzionata rispetto alla differenza di valore del lavoro indica che il sistema di valutazione o classificazione professionale non è scevro di pregiudizi di genere.*

#### **Emendamento 27**

##### **Proposta di direttiva Considerando 19 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*(19 bis) Gli Stati membri dovrebbero garantire lo sviluppo di azioni volte a fornire ai datori di lavoro assistenza tecnica sotto forma di orientamenti, strumenti pratici, formazione e sostegno finanziario per l'attuazione delle misure previste dalla presente direttiva, anche ai fini dell'attuazione di sistemi di valutazione e classificazione professionale oggettivi e neutri sotto il profilo del genere. Gli Stati membri dovrebbero garantire il coinvolgimento delle parti sociali in tali azioni.*

#### **Emendamento 28**

##### **Proposta di direttiva Considerando 20**

### *Testo della Commissione*

(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. Tale informazione, se non pubblicata nell'avviso di posto vacante, **può** essere fornita al candidato prima dell'assunzione o prima del colloquio di lavoro dal datore di lavoro o in altro modo, ad esempio dalle parti sociali.

### *Emendamento*

(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 **consente** 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. **Garantisce** inoltre una base esplicita e non discriminatoria sotto il profilo del genere per la determinazione delle retribuzioni e **pone** fine alla sottovalutazione delle retribuzioni rispetto alle competenze e all'esperienza. Questa misura di trasparenza **dovrebbe affrontare** 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. Tale informazione, se non pubblicata nell'avviso di posto vacante, **dovrebbe** essere fornita al candidato prima dell'assunzione o prima del colloquio di lavoro dal datore di lavoro o in altro modo, ad esempio dalle parti sociali. **L'informazione dovrebbe essere fornita con modalità accessibili alle persone con disabilità in conformità del diritto dell'Unione, in particolare delle direttive (UE) 2016/2102 e (UE) 2019/882.**

## **Emendamento 29**

### **Proposta di direttiva Considerando 21**

#### *Testo della Commissione*

(21) Al fine di interrompere la persistenza **di un** divario retributivo **tra lavoratori di sesso femminile e di sesso**

#### *Emendamento*

(21) Al fine di interrompere la persistenza **del** divario retributivo **di genere** che nuoce ai singoli lavoratori nel

*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.

corso del tempo, i datori di lavoro **dovrebbero garantire che gli avvisi di posto vacante e i processi di assunzione siano neutri sotto il profilo del genere, e non dovrebbero poter ottenere informazioni sulle retribuzioni percepite dal candidato in precedenti posti di lavoro. Le informazioni sugli avvisi di posti vacanti e sulle procedure di assunzione dovrebbero essere fornite con modalità accessibili alle persone con disabilità, dietro loro richiesta, in conformità del diritto dell'Unione e in particolare delle direttive (UE) 2016/2102 e (UE) 2019/882.**

## Emendamento 30

### Proposta di direttiva Considerando 22

#### *Testo della Commissione*

(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.

#### *Emendamento*

(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 **amministrativi** per i datori di lavoro, con particolare attenzione alle microimprese e alle **PMI. Poiché le donne sono sovrarappresentate in tali imprese, l'attuazione della presente direttiva è necessaria per affrontare il divario retributivo di genere. La garanzia della parità retributiva tra i lavoratori per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore comporterebbe dunque vantaggi per le imprese in questione.** Se del caso, le misure dovrebbero essere adattate ai datori di lavoro, in funzione delle dimensioni, tenendo conto del numero di dipendenti. **Gli Stati membri dovrebbero elaborare strumenti e orientamenti per le microimprese e le PMI al fine di agevolare il rispetto degli obblighi stabiliti nella presente direttiva.**

## Emendamento 31

### Proposta di direttiva Considerando 23

#### *Testo della Commissione*

(23) I datori di lavoro dovrebbero rendere accessibile ai lavoratori una descrizione dei criteri utilizzati per determinare i livelli retributivi e l'avanzamento di carriera. **Il datore di lavoro dovrebbe godere di flessibilità per quanto riguarda il modo in cui ottempera a tale obbligo, tenendo conto delle dimensioni dell'organizzazione.**

#### *Emendamento*

(23) I datori di lavoro dovrebbero rendere accessibile ai lavoratori **e ai rappresentanti dei lavoratori** una descrizione dei criteri utilizzati per determinare i livelli retributivi e l'avanzamento di carriera, **compresi tutti gli elementi della retribuzione, che includono il salario o lo stipendio e tutte le altre prestazioni pagate direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore.** **L'informazione dovrebbe essere fornita con modalità accessibili alle persone con disabilità, dietro loro richiesta, in conformità del diritto dell'Unione e in particolare delle direttive (UE) 2016/2102 e (UE) 2019/882.**

## Emendamento 32

### Proposta di direttiva Considerando 24

#### *Testo della Commissione*

(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. I datori di lavoro devono 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.

#### *Emendamento*

(24) Tutti i lavoratori **e i loro rappresentanti** dovrebbero avere il diritto, dietro loro richiesta **o tramite i loro rappresentanti**, di ottenere informazioni **chiare e complete** sulla loro retribuzione e sul livello retributivo **individuale, nonché sui livelli retributivi medi, ripartiti per genere**, della categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, **così come sul divario retributivo di genere e il divario retributivo mediano di genere tra i lavoratori impiegati dallo stesso datore di lavoro, purché queste informazioni non siano già state comunicate ai rappresentanti dei lavoratori. Su richiesta**

*del lavoratore, i datori di lavoro dovrebbero fornire informazioni sulle modalità di determinazione dei livelli retributivi. L'informazione dovrebbe essere fornita con modalità accessibili alle persone con disabilità, dietro loro richiesta, in conformità del diritto dell'Unione e in particolare delle direttive (UE) 2016/2102 e (UE) 2019/882. I datori di lavoro devono informare i lavoratori e i loro rappresentanti 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. **Gli Stati membri dovrebbero prevedere misure che vietano condizioni contrattuali finalizzate a impedire ai lavoratori di divulgare informazioni sulla loro retribuzione o chiedere informazioni in merito ad essa o alla retribuzione di altre categorie di lavoratori.***

### Emendamento 33

#### Proposta di direttiva Considerando 25

##### *Testo della Commissione*

(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 ai requisiti** della direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>52</sup> **possono anche scegliere di riferire in merito alle retribuzioni unitamente ad altre questioni relative ai lavoratori nella loro relazione sulla gestione.**

##### *Emendamento*

(25) I datori di lavoro con almeno **50** lavoratori dovrebbero riferire periodicamente in merito alle retribuzioni, in modo adeguato e trasparente, ad esempio includendo le informazioni unitamente ad altre questioni relative ai lavoratori nella loro relazione sulla gestione, **laddove un datore di lavoro sia tenuto a elaborare tale relazione ai sensi della direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>52</sup>. L'informazione dovrebbe essere fornita con modalità accessibili alle persone con disabilità, dietro loro richiesta, in conformità del diritto dell'Unione e in particolare delle direttive (UE) 2016/2102 e (UE) 2019/882.**

<sup>52</sup> *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).*

<sup>52</sup> *Direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativa ai bilanci d'esercizio, ai bilanci consolidati e alle relative relazioni di talune tipologie di imprese, recante modifica della direttiva 2006/43/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e abrogazione delle direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE del Consiglio (GU L 182 del 29.6.2013, pag. 19).*

## Emendamento 34

### Proposta di direttiva Considerando 26

#### *Testo della Commissione*

(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 retributiva. 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.

#### *Emendamento*

(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 retributiva. **La comunicazione di informazioni e le valutazioni congiunte delle retribuzioni contribuiscono a sensibilizzare maggiormente in merito ai pregiudizi di genere nelle strutture retributive e alla discriminazione retributiva, e ad affrontare tali problemi in modo efficace e sistematico, il che va a vantaggio di tutti i lavoratori impiegati dal medesimo datore di lavoro.** 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 **e affrontare** 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 **generi diversi** 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.

## Emendamento 35

### Proposta di direttiva Considerando 27

#### *Testo della Commissione*

(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 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.

#### *Emendamento*

(27) Per ridurre l'onere gravante sui datori di lavoro, gli Stati membri potrebbero raccogliere e collegare i dati necessari tramite le rispettive amministrazioni nazionali, in modo da calcolare il divario retributivo **di genere** 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 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 **coloro che comunicano informazioni volontariamente**. 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. **Gli Stati membri dovrebbero fornire sostegno ai datori di lavoro e alle parti sociali, anche prevedendo orientamenti, modelli e formazione al fine di facilitare l'adempimento degli obblighi di**

*comunicazione delle informazioni e di ridurre l'onere gravante sui datori di lavoro, in particolare le PMI. Nel caso delle microimprese, tale sostegno dovrebbe essere fornito su richiesta.*

## **Emendamento 36**

### **Proposta di direttiva Considerando 28**

#### *Testo della Commissione*

(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 incaricare l'organismo di monitoraggio designato a norma della presente direttiva di aggregare i dati sul divario retributivo ricevuti dai datori di lavoro senza gravare ulteriormente su questi ultimi. L'organismo di monitoraggio dovrebbe rendere pubblici ***tali*** dati, in modo che sia possibile confrontare i dati dei singoli datori di lavoro, di settori e regioni dello Stato membro interessato.

#### *Emendamento*

(28) Per rendere ampiamente disponibili le informazioni sul divario retributivo ***di genere*** a livello organizzativo, gli Stati membri dovrebbero incaricare l'organismo di monitoraggio designato a norma della presente direttiva di aggregare, ***in cooperazione con le parti sociali e le autorità nazionali competenti***, i dati sul divario retributivo ricevuti dai datori di lavoro senza gravare ulteriormente su questi ultimi. L'organismo di monitoraggio dovrebbe rendere pubblici ***determinati*** dati, ***come precisato nella presente direttiva, anche pubblicandoli su un sito web facilmente accessibile***, in modo che sia possibile confrontare i dati dei singoli datori di lavoro, di settori e regioni dello Stato membro interessato.

## **Emendamento 37**

### **Proposta di direttiva Considerando 29**

#### *Testo della Commissione*

(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 dai

#### *Emendamento*

(29) Le valutazioni congiunte delle retribuzioni dovrebbero innescare il riesame e la revisione delle strutture retributive nelle organizzazioni con almeno **50** lavoratori che presentano disparità retributive. La valutazione congiunta delle retribuzioni dovrebbe essere effettuata dai

datori di lavoro in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori; se non sono presenti rappresentanti dei lavoratori, dovrebbero essere designati a tal fine. Le valutazioni congiunte delle retribuzioni dovrebbero portare all'eliminazione della discriminazione retributiva di genere.

datori di lavoro in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori; se non sono presenti rappresentanti dei lavoratori, dovrebbero essere designati ***o eletti democraticamente dai lavoratori dell'impresa o dell'organizzazione, dai sindacati o dai loro membri, conformemente alle disposizioni del diritto o della normativa nazionale o dei contratti collettivi concepiti*** a tal fine. Le valutazioni congiunte delle retribuzioni dovrebbero portare, ***entro un termine ragionevole***, all'eliminazione della discriminazione retributiva di genere, ***in particolare mediante l'adozione, ove pertinente, di misure correttive.***

### **Emendamento 38**

#### **Proposta di direttiva Considerando 29 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***(29 bis) Gli Stati membri dovrebbero garantire che i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori elaborino il loro piano d'azione sulla parità di genere, comprensivo di misure concrete e destinato a colmare il divario retributivo di genere del datore di lavoro al fine di conseguire la parità di genere in termini di retribuzione, non discriminazione e altre condizioni di lavoro. Il piano d'azione sulla parità di genere dovrebbe includere strumenti di monitoraggio che consentano di valutarne i progressi e dovrebbe essere riesaminato periodicamente. Un divario retributivo di genere inferiore al 2,5 % che non può essere spiegato da fattori oggettivi non può essere utilizzato come prova del rispetto dell'obbligo della parità retributiva da parte del datore di lavoro.***

### **Emendamento 39**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 30**

*Testo della Commissione*

(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 Consiglio<sup>53</sup>. 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 retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito lo stesso valore.***

---

<sup>53</sup> 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).

*Emendamento*

(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 Consiglio<sup>53</sup>. 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, ***in particolare di condividerla con i rispettivi sindacati o rappresentanti dei lavoratori.***

---

<sup>53</sup> 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).

**Emendamento 40**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 31**

*Testo della Commissione*

(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

*Emendamento*

(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, quali programmi di sostegno alle parti sociali, orientamenti pratici e una partecipazione attiva del governo al dialogo sociale a livello nazionale. Tali misure dovrebbero incoraggiare le parti sociali a prestare la dovuta attenzione alle questioni relative alla parità retributiva, comprese le discussioni al livello appropriato della contrattazione collettiva e lo sviluppo di sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere.

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, quali programmi di sostegno alle parti sociali, orientamenti pratici e una partecipazione attiva del governo al dialogo sociale a livello nazionale, **ed eliminare ogni restrizione all'uso delle negoziazioni collettive**. Tali misure dovrebbero incoraggiare le parti sociali a prestare la dovuta attenzione alle questioni relative alla parità retributiva, comprese le discussioni al livello appropriato della contrattazione collettiva e lo sviluppo di sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere.

## Emendamento 41

### Proposta di direttiva Considerando 32

#### *Testo della Commissione*

(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.

#### *Emendamento*

(32) **Tutti** 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. ***Gli Stati membri dovrebbero garantire che le donne con disabilità, comprese quelle soggette a meccanismi decisionali sostitutivi, abbiano accesso alla giustizia e ai mezzi di tutela giuridica su base paritaria rispetto agli altri.***

## Emendamento 42

### Proposta di direttiva Considerando 33

#### *Testo della Commissione*

(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 retributiva. I poteri e i mandati degli organismi nazionali 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.

#### *Emendamento*

(33) ***La partecipazione diretta delle parti sociali alle politiche nazionali in materia di parità è necessaria per assicurare un loro coinvolgimento continuo e coordinato.*** 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 retributiva. I poteri e i mandati degli organismi nazionali per la parità, ***fatto salvo il ruolo delle parti sociali e degli ispettorati del lavoro o di altri organismi responsabili di far rispettare i diritti dei lavoratori,*** 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, 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.

## Emendamento 43

### Proposta di direttiva Considerando 34

### *Testo della Commissione*

(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 retributiva ***per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore***. 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.

### **Emendamento 44**

#### **Proposta di direttiva Considerando 35**

### *Testo della Commissione*

(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.

### *Emendamento*

(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 violazione del principio della parità retributiva. 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, ***e affronterebbe la natura sistemica della discriminazione retributiva***.

### *Emendamento*

(35) Gli Stati membri dovrebbero garantire ***che le risorse umane, tecniche e finanziarie degli*** organismi per la parità ***e degli organismi e delle autorità nazionali con funzioni ispettive e di sorveglianza siano utilizzate ai fini dell'efficace e*** adeguato ***assolvimento delle*** loro mansioni ***e responsabilità rispettive, in particolare quelle*** in materia di discriminazione retributiva ***di genere***. Qualora le mansioni siano assegnate a più organismi, gli Stati

membri dovrebbero garantirne l'adeguato coordinamento.

## Emendamento 45

### Proposta di direttiva Considerando 36

#### *Testo della Commissione*

(36) Il risarcimento dovrebbe coprire integralmente le perdite e i danni subiti a causa della discriminazione retributiva di genere<sup>54</sup>. Dovrebbe comprendere 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. Non dovrebbe essere autorizzato alcun massimale prestabilito per tale risarcimento.

---

<sup>54</sup> Causa C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho v Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, punto 45.

#### *Emendamento*

(36) Il risarcimento dovrebbe coprire integralmente le perdite e i danni subiti a causa della discriminazione retributiva di genere<sup>54</sup>. Dovrebbe comprendere il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura, **come anche** il risarcimento per le opportunità perse e per il pregiudizio morale. **Il risarcimento dovrebbe tenere conto della discriminazione retributiva di genere che si interseca con altri motivi di discriminazione.** Non dovrebbe essere autorizzato alcun massimale prestabilito per tale risarcimento.

---

<sup>54</sup> Causa C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho v Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, punto 45.

## Emendamento 46

### Proposta di direttiva Considerando 37

#### *Testo della Commissione*

(37) Oltre al risarcimento, dovrebbero essere previsti altri mezzi di tutela. Gli organi giurisdizionali 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,

#### *Emendamento*

(37) Oltre al risarcimento, dovrebbero essere previsti altri mezzi di tutela. Gli organi giurisdizionali 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.

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 **o rivedere il loro** piano d'azione **sulla parità di genere** 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.

## **Emendamento 47**

### **Proposta di direttiva Considerando 39**

#### *Testo della Commissione*

(39) Sebbene sia necessario solo stabilire una presunzione di discriminazione prima che l'onere della prova sia trasferito al datore di lavoro, non è sempre facile per le vittime e per i giudici sapere come stabilire tale presunzione. Le misure di trasparenza retributiva possono potenzialmente sostenere il ricorso all'inversione dell'onere della prova, aiutando i lavoratori a determinare i livelli retributivi medi per **le donne e gli uomini** che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Permettendo ai lavoratori di fornire elementi di prova che consentano di presumere l'esistenza di una discriminazione, si attiverebbe immediatamente l'inversione dell'onere della prova a vantaggio del lavoratore.

#### *Emendamento*

(39) Sebbene sia necessario solo stabilire una presunzione di discriminazione prima che l'onere della prova sia trasferito al datore di lavoro, non è sempre facile per le vittime e per i giudici sapere come stabilire tale presunzione. Le misure di trasparenza retributiva possono potenzialmente sostenere il ricorso all'inversione dell'onere della prova, aiutando i lavoratori a determinare i livelli retributivi medi per **i lavoratori** che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Permettendo ai lavoratori di fornire elementi di prova che consentano di presumere l'esistenza di una discriminazione, si attiverebbe immediatamente l'inversione dell'onere della prova a vantaggio del lavoratore.

## **Emendamento 48**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 40**

*Testo della Commissione*

(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 il momento in cui inizia a decorrere il termine di prescrizione, la sua durata e le circostanze in cui è interrotto o sospeso e prevedere che i termini di prescrizione per presentare ricorso siano di almeno *tre* anni.

*Emendamento*

(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, ***il termine di prescrizione non dovrebbe iniziare a decorrere prima che sia cessata la discriminazione e si dovrebbero*** stabilire norme minime comuni ***addizionali***. Tali norme dovrebbero determinare il momento in cui inizia a decorrere il termine di prescrizione, la sua durata e le circostanze in cui è interrotto o sospeso e prevedere che i termini di prescrizione per presentare ricorso siano di almeno *cinque* anni.

**Emendamento 49**

**Proposta di direttiva**  
**Considerando 41**

*Testo della Commissione*

(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, si dovrebbe prevedere che le spese processuali sostenute dalle parti ricorrenti vincitrici incombono al convenuto. ***D'altro canto, qualora sia il convenuto a vincere la causa le spese processuali di quest'ultimo non dovrebbero incombere***

*Emendamento*

(41) Le spese processuali per rivendicare il diritto alla parità retributiva rappresentano un forte disincentivo per le vittime di discriminazioni retributive ***basate sul*** genere e di conseguenza la protezione e l'applicazione di tale diritto divengono insufficienti. Per eliminare questo ingente ostacolo procedurale alla giustizia, si dovrebbe prevedere che le spese processuali, ***in particolare le spese legali,*** sostenute dalle parti ricorrenti vincitrici incombono al convenuto. ***Gli Stati membri dovrebbero dare ai giudici la possibilità di valutare se i ricorrenti***

*alle parti ricorrenti, a meno che il ricorso non sia stata presentato in malafede, sia palesemente futile o se nelle circostanze di specie sia irragionevole che il convenuto debba sostenere tali spese, ad esempio in considerazione della situazione finanziaria delle microimprese.*

*soccombenti avessero fondati motivi per intentare la domanda in giudizio e di ordinare che non debbano sostenere in tutto o in parte le loro spese. Ciò dovrebbe applicarsi, in particolare, nei casi in cui il convenuto non abbia rispettato gli obblighi di trasparenza retributiva stabiliti nella presente direttiva.*

## Emendamento 50

### Proposta di direttiva Considerando 42

#### *Testo della Commissione*

(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 dovrebbero comprendere ammende **da stabilire** a un livello minimo tenendo debitamente conto della gravità e della durata della violazione, dell'intenzione di discriminare o della negligenza grave e di eventuali altri fattori aggravanti o attenuanti che possono applicarsi nelle circostanze del caso, ad esempio qualora la discriminazione retributiva **basata sul sesso** si intersechi con altri motivi di discriminazione. 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.

#### *Emendamento*

(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 per **uno** stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Tali sanzioni dovrebbero comprendere ammende **basate, ad esempio, sul fatturato lordo annuo del datore di lavoro o sulla sua massa salariale totale, e dovrebbero essere stabilite** a un livello minimo tenendo debitamente conto della gravità e della durata della violazione, dell'intenzione di discriminare o della negligenza grave e di eventuali altri fattori aggravanti o attenuanti che possono applicarsi nelle circostanze del caso, ad esempio qualora la discriminazione retributiva si intersechi con altri motivi di discriminazione. 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 **per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore**, compresi la presentazione di ricorsi in materia di

discriminazione retributiva, l'assistenza e il sostegno alle vittime nella presentazione di tali ricorsi.

## Emendamento 51

### Proposta di direttiva Considerando 44

#### *Testo della Commissione*

(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 Consiglio<sup>56</sup>, della direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>57</sup> e della direttiva 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>58</sup> 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 di introducano, se del caso, sanzioni e condizioni di risoluzione che garantiscono il rispetto del principio della parità retributiva nell'esecuzione degli appalti pubblici e delle concessioni. Possono anche tener conto del mancato rispetto del principio della parità retributiva da parte dell'offerente o di uno dei suoi subappaltatori nel valutare l'applicazione

#### *Emendamento*

(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 Consiglio<sup>56</sup>, della direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>57</sup> e della direttiva 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>58</sup> 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 **di genere** tra lavoratori 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 di introducano, se del caso, sanzioni e condizioni di risoluzione che garantiscono il rispetto del principio della parità retributiva nell'esecuzione degli appalti pubblici e delle concessioni. Possono anche tener conto del mancato rispetto del principio della parità retributiva 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.

---

<sup>56</sup> 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).

<sup>57</sup> 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).

<sup>58</sup> 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).

dei motivi di esclusione o la decisione di non aggiudicare un appalto all'offerente che presenta l'offerta economicamente più vantaggiosa.

---

<sup>56</sup> 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).

<sup>57</sup> 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).

<sup>58</sup> 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).

## Emendamento 52

### Proposta di direttiva Considerando 47

#### *Testo della Commissione*

(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

#### *Emendamento*

(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 per **uno** stesso lavoro o per un lavoro di pari

un lavoro di pari valore.

valore.

### Emendamento 53

#### Proposta di direttiva Considerando 48

##### *Testo della Commissione*

(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 istituire o designare un apposito organismo di monitoraggio. Tale organismo, che può far parte di un organismo esistente che persegue obiettivi analoghi, dovrebbe svolgere compiti specifici in relazione 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.

##### *Emendamento*

(48) Al fine di garantire un adeguato monitoraggio dell'attuazione del diritto alla parità retributiva per ***uno*** stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, gli Stati membri dovrebbero istituire o designare un apposito organismo di monitoraggio. Tale organismo, che può far parte di un organismo esistente che persegue obiettivi analoghi ***e che coopera in particolare con le parti sociali, gli ispettorati del lavoro e altri organismi responsabili del rispetto dei diritti dei lavoratori***, dovrebbe svolgere compiti specifici in relazione all'attuazione ***e al rispetto*** 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. ***Gli Stati membri dovrebbero garantire che il loro organismo di monitoraggio disponga di risorse adeguate ai fini dell'espletamento dei suoi compiti.***

### Emendamento 54

#### Proposta di direttiva Considerando 49

##### *Testo della Commissione*

(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 genere e trasmettano dati completi e accurati alla Commissione

##### *Emendamento*

(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 genere, ***disabilità ed età***, e trasmettano dati completi e accurati alla

(Eurostat). A norma del regolamento (CE) n. 530/1999<sup>59</sup> del Consiglio, 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.

---

<sup>59</sup> 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).

## Emendamento 55

### Proposta di direttiva Considerando 50

#### *Testo della Commissione*

(50) La presente direttiva mira a un'attuazione migliore e più efficace del principio della parità retributiva ***tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito lo stesso valore*** 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

Commissione (Eurostat). A norma del regolamento (CE) n. 530/1999<sup>59</sup> del Consiglio, 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.

---

<sup>59</sup> 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).

#### *Emendamento*

(50) La presente direttiva mira a un'attuazione migliore e più efficace del principio della parità retributiva 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

stabilire prescrizioni minime, ossia a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo.

obiettivo.

## Emendamento 56

### Proposta di direttiva Considerando 51

#### *Testo della Commissione*

(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.

#### *Emendamento*

(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. ***La presente direttiva va interpretata in modo tale da rafforzare il ruolo delle parti sociali nei diversi Stati membri.***

## Emendamento 57

### Proposta di direttiva Considerando 52

#### *Testo della Commissione*

(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,***

#### *Emendamento*

(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 ***microimprese e PMI***. Gli Stati membri sono invitati a valutare l'impatto dei rispettivi atti di recepimento sulle ***microimprese e le PMI*** per accertarsi ***della loro corretta attuazione fornendo nel contempo il***

*riservando particolare attenzione alle microimprese, a limitare gli oneri amministrativi, e a pubblicare i risultati di tali valutazioni.*

*sostegno necessario per limitare gli oneri amministrativi, e a pubblicare i risultati di tali valutazioni. **Gli Stati membri dovrebbero prevedere una valutazione dell'impatto della presente direttiva sui settori a prevalenza femminile. Gli Stati membri forniscono sostegno, assistenza tecnica e formazione, in particolare alle microimprese e alle PMI, per favorire il rispetto di tali obblighi.***

## **Emendamento 58**

### **Proposta di direttiva Articolo 2 – paragrafo 2**

#### *Testo della Commissione*

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.

#### *Emendamento*

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.

***La presente direttiva si applica ai lavoratori di cui al primo comma indipendentemente dal loro sesso, genere, identità di genere, espressione di genere o caratteri sessuali al fine di conformarsi al divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE.***

## **Emendamento 59**

### **Proposta di direttiva Articolo 2 – paragrafo 2 bis (nuovo)**

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

***2 bis. Ai fini dell'articolo 5, la presente direttiva si applica ai candidati a un posto di lavoro.***

## **Emendamento 60**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 3 – paragrafo 1 – lettera c**

*Testo della Commissione*

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;

*Emendamento*

c) divario retributivo **di genere**: 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;

**Emendamento 61**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 3 – paragrafo 1 – lettera e**

*Testo della Commissione*

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;

*Emendamento*

e) divario retributivo mediano **di genere**: 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;

**Emendamento 62**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 3 – paragrafo 1 – lettera f bis (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***f bis) lavoro di pari valore: lavoro ritenuto di pari valore secondo i criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui all'articolo 4, paragrafo 3, che deve basarsi su un confronto tra due gruppi di lavoratori la cui formazione non è avvenuta in maniera arbitraria;***

## Emendamento 63

### Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 1 – lettera g

#### *Testo della Commissione*

g) categoria di lavoratori: lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore raggruppati dal datore di lavoro sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 **della presente direttiva e specificati dal datore di lavoro interessato;**

#### *Emendamento*

g) categoria di lavoratori: i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore raggruppati dal datore di lavoro **con i rappresentanti dei lavoratori** sulla base dei criteri di cui all'articolo 4, **paragrafo 3, e conformemente al diritto applicabile, ai contratti collettivi o ad altre disposizioni in vigore in ciascuno Stato membro;**

## Emendamento 64

### Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 1 – lettera g bis (nuova)

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

**g bis) rappresentanti dei lavoratori: i rappresentanti di sindacati riconosciuti o altre persone liberamente elette o designate dai lavoratori in un'organizzazione per rappresentarli conformemente al diritto e alle prassi nazionali. Le prerogative e i diritti esclusivi dei sindacati, come il loro diritto di partecipare alla contrattazione collettiva e di concludere contratti collettivi, nonché il diritto dei lavoratori di organizzarsi in sindacati sono preservati;**

## Emendamento 65

### Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 1 – lettera h

#### *Testo della Commissione*

h) discriminazione diretta: **situazione nella quale una persona è trattata meno**

#### *Emendamento*

h) discriminazione diretta: **la discriminazione diretta quale definita**

*favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga;*

*all'articolo 2, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/54/CE;*

## **Emendamento 66**

### **Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 1 – lettera i**

#### *Testo della Commissione*

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;*

#### *Emendamento*

i) discriminazione indiretta: *la discriminazione in diretta quale definita all'articolo 2, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2006/54/CE;*

## **Emendamento 67**

### **Proposta di direttiva Articolo 3 – paragrafo 1 – lettera i bis (nuova)**

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

*i bis) discriminazione intersezionale: situazione nella quale i motivi di discriminazione vietati nel quadro della direttiva 2006/54/CE e uno o più motivi di discriminazione vietati nel quadro delle direttive 2000/43/CE o 2000/78/CE interagiscono contemporaneamente in modo tale da essere inscindibili, producendo forme distinte e specifiche di discriminazione;*

## **Emendamento 68**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 3 – paragrafo 1 – lettera j**

*Testo della Commissione*

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**;

*Emendamento*

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;

**Emendamento 69**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera b**

*Testo della Commissione*

b) ***l'ordine di discriminare persone a motivo del loro sesso***;

*Emendamento*

b) ***istruzioni di praticare una discriminazione ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2006/54/CE***;

**Emendamento 70**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 3 – paragrafo 2 – lettera c**

*Testo della Commissione*

c) qualsiasi trattamento meno favorevole ***riservato ad una donna*** per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 92/85/CEE del Consiglio<sup>61</sup>.

*Emendamento*

c) qualsiasi trattamento meno favorevole per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 92/85/CEE del Consiglio<sup>61</sup>, ***o al congedo di paternità, al congedo parentale o al congedo per i prestatori di assistenza, quali definiti rispettivamente all'articolo 3, paragrafo 1, lettere a), b) e c), della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>61 bis</sup>***.

---

<sup>61</sup> Direttiva del Consiglio 92/85/CEE, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il

---

<sup>61</sup> Direttiva del Consiglio 92/85/CEE, 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).

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).

*61 bis* **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).**

## Emendamento 71

### Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo -1 (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**-1. Gli Stati membri chiariscono il concetto di "lavoro di pari valore" nel diritto applicabile, negli accordi collettivi o in altre disposizioni in essi vigenti, conformemente alla giurisprudenza della Corte di giustizia e del punto 10 della raccomandazione 2014/124/UE, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, conformemente al paragrafo 3 del presente articolo.**

## Emendamento 72

### Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 1

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro dispongano di strutture retributive che assicurino **che le donne e gli uomini godano di** parità di retribuzione per uno

1. Gli Stati membri, **in cooperazione con le parti sociali, e previa consultazione degli organismi per la parità**, adottano le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro dispongano di strutture retributive

stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

che assicurino parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, **senza discriminazioni fondate sul sesso, il genere, l'identità di genere, l'espressione di genere o i caratteri sessuali.**

## Emendamento 73

### Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 2

#### *Testo della Commissione*

2. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per assicurare lo sviluppo di strumenti o metodologie **volti a valutare e confrontare il** 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.

#### *Emendamento*

2. Gli Stati membri, **in cooperazione con le parti sociali, e previa consultazione degli organismi per la parità**, adottano le misure necessarie per assicurare lo sviluppo di strumenti o metodologie **che siano facilmente accessibili ai datori di lavoro e ai lavoratori a fini di valutazione e confronto del** valore del lavoro conformemente ai criteri di cui al **paragrafo 3, e per incoraggiare l'uso di tali strumenti o metodologie ai fini della determinazione dei livelli retributivi**. Tali strumenti o metodologie **per valutare e confrontare il valore del lavoro sono attuati con il coinvolgimento delle parti sociali, che hanno accesso a tutte le informazioni pertinenti. Tali strumenti o metodologie includono** sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere, **da sviluppare conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi e ad altre disposizioni applicabili in ciascuno Stato membro.**

## Emendamento 74

### Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 2 bis (nuovo)

**2 bis.** *La Commissione coopera con l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) al fine di definire, a livello dell'Unione, orientamenti destinati agli Stati membri per lo sviluppo di sistemi di valutazione e classificazione professionale. L'EIGE è dotato di risorse finanziarie e umane adeguate per svolgere tale compito.*

## Emendamento 75

### Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 3

*Testo della Commissione*

3. Gli strumenti o le metodologie consentono di valutare, in relazione al valore del lavoro, se i lavoratori si trovano in una situazione analoga, sulla base di criteri oggettivi **che** includono 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 assegnati. Non includono criteri basati, direttamente o indirettamente, sul sesso dei lavoratori, né si basano su tali criteri.**

*Emendamento*

3. Gli strumenti o le metodologie **di cui al paragrafo 2** consentono di valutare, in relazione al valore del lavoro, se i lavoratori si trovano in una situazione analoga, sulla base di criteri oggettivi **e neutri sotto il profilo del genere. Tali criteri neutri sotto il profilo del genere sono concordati con le parti sociali e** includono **almeno:** i requisiti professionali e in materia di istruzione e formazione, **formali e non formali, come anche** le competenze, l'impegno, le responsabilità e **le condizioni di lavoro. Nel definire criteri neutri sotto il profilo del genere, gli Stati membri tengono conto dell'allegato 1 del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la relazione sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE.**

## Emendamento 76

### Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 3 bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**3 bis.** *Ulteriori criteri neutri sotto il profilo del genere possono essere sviluppati al livello pertinente negli Stati membri conformemente alle prassi nazionali. Gli strumenti o le metodologie di cui al paragrafo 2 si applicano senza tener conto dell'orario di lavoro. Qualora l'esperienza professionale sia presa in considerazione come parte dei requisiti professionali nella determinazione del lavoro di pari valore, la parte che la rivendica come fattore dimostra che l'esperienza professionale di livello superiore comporta un valore aggiunto per il lavoro effettivamente svolto.*

#### **Emendamento 77**

##### **Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 3 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**3 ter.** *Gli Stati membri forniscono sostegno ai datori di lavoro e alle parti sociali, compresi la formazione, gli strumenti e gli orientamenti dettagliati sull'attuazione dei criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui al paragrafo 3 e degli strumenti e delle metodologie di cui al paragrafo 2.*

#### **Emendamento 78**

##### **Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 4**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

4. Qualora le differenze di retribuzione possano essere attribuite a un'unica fonte che stabilisce le condizioni retributive, la valutazione che determina se

4. Qualora le differenze di retribuzione possano essere attribuite a un'unica fonte che stabilisce le condizioni retributive, la valutazione che determina se

i lavoratori svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore non si limita alle situazioni in cui i lavoratori **di sesso femminile e di sesso maschile** lavorano per lo stesso datore di lavoro, ma può essere estesa a quell'unica fonte. La valutazione **inoltre** non è limitata ai lavoratori impiegati contemporaneamente al lavoratore interessato. Nel caso in cui non sia possibile individuare un lavoratore di riferimento reale, è consentito un confronto con un lavoratore di riferimento ipotetico o il ricorso ad altre prove che consentano di presumere l'esistenza di una discriminazione.

i lavoratori svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore non si limita alle situazioni in cui i lavoratori lavorano per lo stesso datore di lavoro, ma può essere estesa a quell'unica fonte **anche a fini di confronti intersettoriali**. La valutazione è **effettuata con le parti sociali pertinenti per tali settori** e non è limitata ai lavoratori impiegati contemporaneamente al lavoratore interessato. Nel caso in cui non sia possibile individuare un lavoratore di riferimento reale, è consentito un confronto con un lavoratore di riferimento ipotetico, **basato sui criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui al paragrafo 3**, o il ricorso ad altre prove che consentano di presumere l'esistenza di una discriminazione, **ad esempio mediante una classificazione esistente basata sui contratti collettivi delle parti sociali a livello di succursale o settoriale**. **Il lavoratore di riferimento ipotetico agevola ove possibile i confronti intersettoriali.**

## Emendamento 79

### Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 5

#### *Testo della Commissione*

5. Qualora si utilizzi un sistema di valutazione e classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori **di sesso maschile e per quelli di sesso femminile** ed essere elaborato in modo da escludere **le discriminazioni fondate sul sesso**.

#### *Emendamento*

5. Qualora si utilizzi un sistema di valutazione e classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni **oggettivi e neutri sotto il profilo del genere** per i lavoratori **in tutta la loro diversità** ed essere elaborato in modo da escludere **qualsiasi forma di discriminazione e da garantire che le competenze associate ai lavori a prevalenza femminile non siano sottovalutate**.

## Emendamento 80

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 5 – paragrafo 1**

*Testo della Commissione*

1. I candidati ad un posto di lavoro hanno il diritto di ricevere dal potenziale datore di lavoro informazioni sul livello retributivo iniziale o sulla **relativa** fascia da attribuire alla posizione in questione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo **di** genere. Tali informazioni sono indicate nell'avviso di posto vacante pubblicato o **altrimenti** fornite al candidato prima del colloquio di lavoro, senza che egli debba richiederle.

*Emendamento*

1. I candidati ad un posto di lavoro hanno il diritto di ricevere dal potenziale datore di lavoro informazioni sul livello retributivo iniziale o sulla fascia **retributiva di una posizione pubblicizzata** da attribuire alla posizione in questione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo **del** genere **e, se del caso, del contratto collettivo applicato dalla società in relazione al lavoro**. Tali informazioni sono indicate nell'avviso di posto vacante pubblicato o fornite al candidato prima del colloquio di lavoro, senza che egli debba richiederle. **I candidati ad un posto di lavoro hanno, su richiesta, il diritto di ricevere informazioni sui criteri neutri sotto il profilo del genere su cui si basa il livello retributivo medio.**

**Emendamento 81**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 5 – paragrafo 2**

*Testo della Commissione*

2. Il datore di lavoro non può chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite nei precedenti rapporti di lavoro, né oralmente né per iscritto, né personalmente né tramite un suo rappresentante.

*Emendamento*

2. Il datore di lavoro non può chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite nei precedenti **e attuali** rapporti di lavoro, né oralmente né per iscritto, né personalmente né tramite un suo rappresentante.

**Emendamento 82**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 5 – paragrafo 2 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**2 bis. I datori di lavoro assicurano che**

*gli avvisi di posto vacante, i titoli professionali e le procedure di assunzione siano neutri sotto il profilo del genere e le informazioni siano fornite con modalità accessibili ai lavoratori con disabilità, dietro loro richiesta, in conformità degli atti giuridici armonizzati dell'Unione sull'accessibilità.*

## **Emendamento 83**

### **Proposta di direttiva Articolo 6 – comma 1**

#### *Testo della Commissione*

Il datore di lavoro ***rende facilmente accessibile*** ai propri lavoratori una descrizione dei criteri utilizzati per determinare i livelli retributivi e l'avanzamento di carriera dei lavoratori. Tali criteri sono neutri sotto il profilo del genere.

#### *Emendamento*

Il datore di lavoro ***fornisce*** ai propri lavoratori ***e ai rappresentanti dei lavoratori*** una descrizione dei criteri utilizzati per determinare i livelli retributivi e l'avanzamento di carriera dei lavoratori, ***compresi tutti gli elementi della retribuzione che includono lo stipendio o il salario e tutte le altre prestazioni pagate direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore per ogni categoria di lavoratori, compreso qualsiasi sistema di valutazione e classificazione professionale.*** Tali criteri sono neutri sotto il profilo del genere ***e conformi ai criteri non discriminatori e oggettivi di cui all'articolo 4, paragrafo 3.***

## **Emendamento 84**

### **Proposta di direttiva Articolo 6 – comma 1 bis (nuovo)**

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

***Le informazioni di cui al paragrafo 1 sono fornite in formati accessibili ai lavoratori con disabilità, in conformità degli atti giuridici armonizzati dell'Unione sull'accessibilità.***

## Emendamento 85

### Proposta di direttiva Articolo 7 – paragrafo 1

#### *Testo della Commissione*

1. I lavoratori hanno il diritto di ricevere 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 3 e 4.

#### *Emendamento*

1. I lavoratori  **e i loro rappresentanti dei lavoratori**  hanno il diritto di ricevere informazioni  **chiare e complete**  sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per  **genere**  e categorie di lavoratori che svolgono  **uno**  stesso lavoro o un lavoro di pari valore,  **così come il divario retributivo di genere e il divario retributivo mediano di genere tra i lavoratori impiegati dallo stesso datore di lavoro** , conformemente alle disposizioni dei paragrafi 3 e 4,  **ma non più di due volte l'anno e purché tali informazioni non siano già state comunicate loro tramite i loro rappresentanti dei lavoratori. I rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di ricevere informazioni sulle modalità di determinazione delle retribuzioni per ciascuna categoria di lavoratori. Il datore di lavoro trasmette inoltre le informazioni fornite ai propri lavoratori e, se del caso, ai rappresentanti dei lavoratori, all'organismo di monitoraggio.**

## Emendamento 86

### Proposta di direttiva Articolo 7 – paragrafo 2

#### *Testo della Commissione*

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

#### *Emendamento*

2. I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui al paragrafo 1  **e dei passi che il lavoratore dovrebbe intraprendere per esercitare tale**

*diritto.*

## Emendamento 87

### Proposta di direttiva Articolo 7 – paragrafo 3

#### *Testo della Commissione*

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***.

#### *Emendamento*

3. I datori di lavoro forniscono le informazioni di cui al paragrafo 1 entro ***due mesi dalla richiesta del lavoratore***. Le informazioni sono fornite ***per iscritto e il datore di lavoro conserva la prova della trasmissione o della ricezione, in formato elettronico e con modalità*** accessibili ai lavoratori con disabilità.

## Emendamento 88

### Proposta di direttiva Articolo 7 – paragrafo 4

#### *Testo della Commissione*

4. I lavoratori hanno ***la possibilità*** di richiedere le informazioni di cui al paragrafo 1 tramite i loro rappresentanti o ***un*** organismo per la parità.

#### *Emendamento*

4. I lavoratori hanno ***il diritto*** di richiedere le informazioni di cui al paragrafo 1 tramite i loro rappresentanti ***dei lavoratori*** o ***l'organismo*** per la parità ***affinché siano garantiti la riservatezza e l'anonimato. Se le informazioni sono imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti dei lavoratori, chiarimenti e dettagli supplementari e ragionevoli riguardo ai dati forniti, e di ricevere una risposta motivata.***

## Emendamento 89

### Proposta di direttiva Articolo 7 – paragrafo 5

*Testo della Commissione*

5. Nulla osta a che i lavoratori divulgino la loro retribuzione ***ai fini dell'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.***

*Emendamento*

5. Nulla osta a che i lavoratori divulgino la loro retribuzione. ***A tal fine, gli Stati membri attuano misure che vietano condizioni contrattuali finalizzate a impedire ai lavoratori di divulgare informazioni sulla loro retribuzione, anche ai loro colleghi o rappresentanti dei lavoratori, o di chiedere informazioni in merito ad essa o alla retribuzione di altre categorie di lavoratori ai fini della presente direttiva e fatte salve le norme sulla protezione dei dati.***

**Emendamento 90**

**Proposta di direttiva  
Articolo 7 – paragrafo 6**

*Testo della Commissione*

6. I datori di lavoro ***possono esigere che ogni lavoratore*** che ***abbia*** ottenuto informazioni a norma del presente articolo ***non utilizzi*** tali informazioni per ***fini diversi dalla difesa del proprio*** diritto alla parità retributiva per ***lo*** stesso lavoro o per un lavoro di pari valore ***e non divulghi altrimenti le informazioni.***

*Emendamento*

6. I datori di lavoro ***assicurano che i lavoratori*** che ***hanno*** ottenuto informazioni a norma del presente articolo ***utilizzano*** tali informazioni per ***realizzare gli obiettivi della presente direttiva e difendere il loro*** diritto alla parità retributiva per ***uno*** stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. ***I lavoratori possono condividere le informazioni ottenute con i loro rappresentanti dei lavoratori e l'organismo per la parità.***

**Emendamento 91**

**Proposta di direttiva  
Articolo 7 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**Articolo 7 bis**

**Labelling**

***Previa consultazione delle parti sociali e delle autorità nazionali, la Commissione***

*crea un labelling ufficiale per tutti i datori di lavoro che non presentano un divario retributivo di genere, sulla base delle informazioni ricevute dagli organismi di monitoraggio sul divario retributivo di genere e sul divario retributivo mediano di genere. Le autorità nazionali competenti, con la partecipazione degli organismi di monitoraggio, garantiscono la messa in atto del labelling a livello nazionale.*

## Emendamento 92

### Proposta di direttiva Articolo 8 – paragrafo 1 – parte introduttiva

#### *Testo della Commissione*

1. I datori di lavoro con almeno **250** lavoratori forniscono le seguenti informazioni relative alla loro organizzazione, conformemente ai paragrafi 2, 3 e 5:

#### *Emendamento*

1. I datori di lavoro con almeno **50** lavoratori, **o meno se definiti a livello nazionale**, forniscono le seguenti informazioni relative alla loro organizzazione, conformemente ai paragrafi 2, 3 e 5:

## Emendamento 93

### Proposta di direttiva Articolo 8 – paragrafo 1 – lettera a

#### *Testo della Commissione*

a) il divario retributivo **tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile**;

#### *Emendamento*

a) il divario retributivo **di genere**,

## Emendamento 94

### Proposta di direttiva Articolo 8 – paragrafo 1 – lettera b

#### *Testo della Commissione*

b) il divario retributivo **tra tutti i**

#### *Emendamento*

b) il divario retributivo **di genere** nelle

*lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile* nelle componenti complementari o variabili;

componenti complementari o variabili;

#### **Emendamento 95**

##### **Proposta di direttiva**

##### **Articolo 8 – paragrafo 1 – lettera c**

###### *Testo della Commissione*

c) il divario retributivo mediano *tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile*;

###### *Emendamento*

c) il divario retributivo mediano *di genere*;

#### **Emendamento 96**

##### **Proposta di direttiva**

##### **Articolo 8 – paragrafo 1 – lettera d**

###### *Testo della Commissione*

d) il divario retributivo mediano *tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile* nelle componenti complementari o variabili;

###### *Emendamento*

d) il divario retributivo mediano *di genere* nelle componenti complementari o variabili;

#### **Emendamento 97**

##### **Proposta di direttiva**

##### **Articolo 8 – paragrafo 1 – lettera e**

###### *Testo della Commissione*

e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;

###### *Emendamento*

e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili, *ripartita per genere*;

#### **Emendamento 98**

##### **Proposta di direttiva**

##### **Articolo 8 – paragrafo 1 – lettera f**

*Testo della Commissione*

f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;

*Emendamento*

f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo, ***ripartita per genere***;

**Emendamento 99**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 8 – paragrafo 1 – lettera g**

*Testo della Commissione*

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.

*Emendamento*

g) il divario retributivo ***di genere*** tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili;

**Emendamento 100**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 8 – paragrafo 1 – lettera g bis (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***g bis) la percentuale di lavoratori che hanno beneficiato di un aumento della retribuzione dopo il ritorno dal congedo di maternità, dal congedo di paternità, dal congedo parentale e dal congedo per i prestatori di assistenza, ripartita per genere;***

**Emendamento 101**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 8 – paragrafo 1 – lettera g ter (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***g ter) i livelli retributivi medi per categoria di lavoratori, ripartiti per***

*genere.*

## **Emendamento 102**

### **Proposta di direttiva Articolo 8 – paragrafo 1 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**1 bis.** *A decorrere dal ... [GU inserire la data di recepimento della presente direttiva], i datori di lavoro forniscono le informazioni di cui al paragrafo 1 come segue:*

**a)** *per i datori di lavoro con più di 250 lavoratori, ogni anno;*

**b)** *per i datori di lavoro con 50-250 lavoratori, ogni due anni;*

**c)** *per i datori di lavoro con 50-250 lavoratori, allorché tutti gli elementi della retribuzione sono vincolati da un contratto collettivo, ogni tre anni;*

## **Emendamento 103**

### **Proposta di direttiva Articolo 8 – paragrafo 1 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**1 ter.** *I datori di lavoro con meno di 50 lavoratori forniscono le informazioni di cui al paragrafo 1 su base volontaria, ogni due anni.*

## **Emendamento 104**

### **Proposta di direttiva Articolo 8 – paragrafo 1 quater (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**1 quater.** *I datori di lavoro dovrebbero menzionare, nell'ambito dei*

*loro obblighi di dichiarazione delle retribuzioni, i lavoratori che non si identificano né come donne né come uomini in quanto categoria distinta dai lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile. Nel calcolare il divario retributivo di genere, la retribuzione di tali lavoratori dovrebbe essere confrontata con il livello di retribuzione medio dei lavoratori di sesso maschile. Un datore di lavoro dovrebbe menzionare tali lavoratori solo se non sono legalmente registrati né come donne né come uomini, o se tali informazioni sono state comunicate proattivamente e volontariamente al datore di lavoro.*

## Emendamento 105

### Proposta di direttiva Articolo 8 – paragrafo 2

#### *Testo della Commissione*

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

#### *Emendamento*

2. L'esattezza delle informazioni **di cui al paragrafo 1 e i metodi utilizzati per calcolarle sono confermati** dalla dirigenza del datore di lavoro, **previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.**

## Emendamento 106

### Proposta di direttiva Articolo 8 – paragrafo 3

#### *Testo della Commissione*

3. Il datore di lavoro pubblica **annualmente** le informazioni di cui al paragrafo 1, lettere da a) a f), sul proprio sito web in modo facilmente accessibile o le rende altrimenti pubblicamente disponibili. Anche le informazioni dei quattro anni precedenti, se disponibili, sono accessibili su richiesta. Il datore di lavoro comunica tali informazioni anche

#### *Emendamento*

3. Il datore di lavoro pubblica le informazioni di cui al paragrafo 1, lettere da a) a f), **conformemente al paragrafo 1 bis. Il datore di lavoro pubblica tali informazioni** sul proprio sito web in modo facilmente accessibile o le rende altrimenti pubblicamente disponibili **e accessibili alle persone con disabilità in conformità degli atti giuridici armonizzati**

all'organismo di monitoraggio di cui al paragrafo 6.

***dell'Unione sull'accessibilità. Ove applicabile, i datori di lavoro includono tali informazioni nelle loro relazioni sulla gestione elaborate a norma della direttiva 2013/34/UE.*** Anche le informazioni dei quattro anni precedenti, se disponibili, sono accessibili su richiesta. Il datore di lavoro comunica tali informazioni anche all'organismo di monitoraggio di cui al paragrafo 6 ***del presente articolo.***

## **Emendamento 107**

### **Proposta di direttiva Articolo 8 – paragrafo 4**

#### *Testo della Commissione*

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 al paragrafo 6.

#### *Emendamento*

4. Gli Stati membri possono redigere 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 al paragrafo 6.

## **Emendamento 108**

### **Proposta di direttiva Articolo 8 – paragrafo 5**

#### *Testo della Commissione*

5. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al paragrafo 1, ***lettera g)***, a tutti i lavoratori e ai ***loro*** rappresentanti, nonché all'organismo di monitoraggio ***di cui al paragrafo 6.*** Le trasmette all'ispettorato del lavoro ***e all'organismo per la parità*** su ***loro*** richiesta. Anche le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili, sono fornite su richiesta.

#### *Emendamento*

5. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al paragrafo 1 ***del presente articolo*** a tutti i lavoratori e ai rappresentanti ***dei lavoratori***, nonché all'organismo ***per la parità e all'organismo*** di monitoraggio ***designato a norma dell'articolo 26.*** Le trasmette all'ispettorato del lavoro su ***sua*** richiesta. Anche le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili, sono fornite su richiesta.

## Emendamento 109

### Proposta di direttiva Articolo 8 – paragrafo 7

#### *Testo della Commissione*

7. I lavoratori e i **loro** rappresentanti, gli ispettorati del lavoro e gli organismi per la parità hanno il diritto di chiedere al datore di lavoro chiarimenti e dettagli ulteriori in merito a qualsiasi dato fornito, comprese spiegazioni su eventuali disparità retributive di genere. Il datore di lavoro risponde a tale richiesta 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 deve porre rimedio alla situazione in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro *e/o* l'organismo per la parità.

#### *Emendamento*

7. I lavoratori e i rappresentanti **dei lavoratori**, gli ispettorati del lavoro e gli organismi per la parità hanno il diritto di chiedere al datore di lavoro chiarimenti e dettagli ulteriori in merito a qualsiasi dato fornito, comprese spiegazioni su eventuali disparità retributive di genere. Il datore di lavoro risponde a tale richiesta entro un termine ragionevole fornendo una risposta motivata. Qualora le disparità retributive di genere non siano giustificate da fattori oggettivi, neutri sotto il profilo del genere, il datore di lavoro deve porre rimedio alla situazione **entro un termine ragionevole** in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro *e* l'organismo per la parità.

## Emendamento 110

### Proposta di direttiva Articolo 9 – titolo

#### *Testo della Commissione*

Valutazione congiunta delle retribuzioni

#### *Emendamento*

Valutazione congiunta delle retribuzioni *e piano d'azione sulla parità di genere*

## Emendamento 111

### Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 1 – parte introduttiva

#### *Testo della Commissione*

1. Gli Stati membri adottano misure appropriate per garantire che i datori di lavoro con almeno **250** lavoratori effettuino, in cooperazione con i loro

#### *Emendamento*

1. Gli Stati membri adottano misure appropriate per garantire che i datori di lavoro con almeno **50** lavoratori, ***o meno se definiti a livello nazionale***, effettuino, in

rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni qualora siano soddisfatte **entrambe** le seguenti condizioni:

cooperazione con i loro rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni **e un piano d'azione sulla parità di genere** qualora siano soddisfatte **tutte** le seguenti condizioni:

## Emendamento 112

### Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 1 – lettera a

#### *Testo della Commissione*

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;

#### *Emendamento*

a) le informazioni sulle retribuzioni comunicate a norma dell'articolo 8 rivelano **un divario retributivo di genere** pari ad almeno il 2,5 % in una qualsiasi categoria di lavoratori.

## Emendamento 113

### Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 1 – lettera b bis (nuova)

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

**b bis) il datore di lavoro non ha corretto tale differenza ingiustificata nel livello retributivo medio entro sei mesi dalla pubblicazione del divario retributivo di genere.**

## Emendamento 114

### Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 1 – comma 2 (nuovo)

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

**Il ... [otto anni dopo la data di entrata in vigore della presente direttiva], la percentuale di cui al primo comma, lettera a), è ridotta a zero.**

## **Emendamento 115**

### **Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 2 – lettera a**

#### *Testo della Commissione*

a) un'analisi della percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;

#### *Emendamento*

a) un'analisi della percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori, ***ripartita per genere***;

## **Emendamento 116**

### **Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 2 – lettera b**

#### *Testo della Commissione*

b) informazioni dettagliate sui livelli retributivi medi dei lavoratori di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori;

#### *Emendamento*

b) informazioni dettagliate sui livelli retributivi medi dei lavoratori di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori, ***ripartite per genere***;

## **Emendamento 117**

### **Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 2 – lettera c**

#### *Testo della Commissione*

c) l'individuazione delle eventuali differenze nei livelli retributivi tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;

#### *Emendamento*

c) l'individuazione delle eventuali differenze nei livelli retributivi tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori, ***ripartite per genere***;

## **Emendamento 118**

### **Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 2 – lettera e**

*Testo della Commissione*

e) **misure volte** ad affrontare tali differenze se non sono giustificate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;

*Emendamento*

e) **un piano d'azione sulla parità di genere volto** ad affrontare tali differenze se non sono giustificate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;

**Emendamento 119**

**Proposta di direttiva  
Articolo 9 – paragrafo 2 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**2 bis. Gli Stati membri adottano misure appropriate per garantire che i datori di lavoro, in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori e gli organismi per la parità, elaborino i piani d'azione sulla parità di genere di cui al paragrafo 1, lettera e). I piani d'azione sulla parità di genere definiscono misure concrete per conseguire la parità di trattamento e di opportunità tra i generi in termini di parità retributiva, non discriminazione e altre condizioni di lavoro come stabilito dalla presente direttiva. I piani d'azione sulla parità di genere comprendono altresì disposizioni per il monitoraggio di tali misure concrete e azioni correttive. Ove applicabile, i piani d'azione sulla parità di genere sono inseriti nella relazione sulla gestione elaborata a norma della direttiva 2013/34/UE;**

**Emendamento 120**

**Proposta di direttiva  
Articolo 9 – paragrafo 2 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

**2 ter. A seguito della valutazione congiunta delle retribuzioni, il datore di**

*lavoro elabora una relazione di monitoraggio conformemente alle disposizioni per il monitoraggio delle misure concrete e delle azioni correttive contenute nel piano d'azione sulla parità, al fine di valutare l'efficacia di tale piano. I piani d'azione sulla parità di genere sono proporzionati e si basano su un approccio equilibrato.*

## **Emendamento 121**

### **Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 3**

#### *Testo della Commissione*

3. I datori di lavoro mettono le valutazioni congiunte delle retribuzioni a disposizione dei lavoratori, dei rappresentanti dei lavoratori, dell'organismo di monitoraggio designato a norma dell'articolo 26, dell'organismo per la parità e dell'ispettorato del lavoro.

#### *Emendamento*

3. I datori di lavoro mettono le valutazioni congiunte delle retribuzioni a disposizione dei lavoratori, dei rappresentanti dei lavoratori, dell'organismo di monitoraggio designato a norma dell'articolo 26, dell'organismo per la parità e dell'ispettorato del lavoro. ***Le valutazioni congiunte delle retribuzioni sono messe a disposizione in formati facilmente accessibili.***

## **Emendamento 122**

### **Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 4**

#### *Testo della Commissione*

4. Se dalla valutazione congiunta delle retribuzioni emergono differenze di retribuzione media per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che non possono essere giustificate da criteri 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'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità.

#### *Emendamento*

4. Se dalla valutazione congiunta delle retribuzioni emergono differenze di retribuzione media per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che non possono essere giustificate da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, ***oppure se dalla relazione di monitoraggio emerge che le misure adottate sono insufficienti***, il datore di lavoro pone rimedio alla situazione ***entro un termine***

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*.

*ragionevole*, in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità. Tali azioni comprendono *un'analisi dell'attuazione dei criteri stabiliti nel sistema di valutazione e classificazione professionale ai fini della determinazione dei livelli retributivi e dell'avanzamento di carriera* e l'istituzione di sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere per garantire l'esclusione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta.

### Emendamento 123

#### Proposta di direttiva Articolo 10 – paragrafo 3

##### *Testo della Commissione*

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 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. L'organismo di monitoraggio *di cui all'*articolo 26 ha accesso alle informazioni senza restrizioni.

##### *Emendamento*

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 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. L'organismo di monitoraggio *designato a norma dell'*articolo 26 ha accesso alle informazioni senza restrizioni.

### Emendamento 124

#### Proposta di direttiva Articolo 11 – comma 1

*Testo della Commissione*

Fatta salva l'autonomia delle parti sociali e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, gli Stati membri provvedono affinché i diritti e gli obblighi derivanti dalla presente direttiva siano **discussi** con le parti sociali.

*Emendamento*

Fatta salva l'autonomia delle parti sociali e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, gli Stati membri provvedono affinché i diritti e gli obblighi derivanti dalla presente direttiva siano **attuati e monitorati di concerto** con le parti sociali.

**Emendamento 125**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 11 – comma 1 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***Fatta salva l'autonomia delle parti sociali, e tenuto conto della diversità delle prassi nazionali, gli Stati membri rafforzano il ruolo delle parti sociali al fine di promuovere la parità di genere e combattere la discriminazione retributiva e la sottovalutazione del lavoro svolto prevalentemente da donne, al fine di conseguire la parità retributiva per un lavoro di pari valore.***

**Emendamento 126**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 11 – comma 1 ter (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***Fatta salva l'autonomia delle parti sociali, gli Stati membri adottano misure per garantire che i sindacati possano ricorrere alla contrattazione collettiva sia per le misure volte ad affrontare la discriminazione retributiva e la sottovalutazione del lavoro svolto prevalentemente da donne sia per altre misure finalizzate a colmare il divario retributivo di genere; gli Stati membri adottano misure appropriate per garantire***

*che i datori di lavoro riconoscano i sindacati e la loro rappresentanza sul luogo di lavoro, nonché il diritto dei lavoratori di organizzare una contrattazione collettiva e parteciparvi.*

## **Emendamento 127**

### **Proposta di direttiva Articolo 12 – comma 1**

#### *Testo della Commissione*

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 retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore possano disporre di procedure giudiziarie volte a far valere i diritti e gli obblighi connessi al principio della parità retributiva *tra uomini e donne* per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. 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.

#### *Emendamento*

Gli Stati membri provvedono affinché dopo un eventuale tentativo di conciliazione *e di dialogo con le parti sociali*, tutti i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore possano disporre di procedure giudiziarie volte a far valere i diritti e gli obblighi connessi al principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. 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.

## **Emendamento 128**

### **Proposta di direttiva Articolo 12 – comma 1 bis (nuovo)**

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

*Gli Stati membri promuovono misure di conciliazione e riducono gli ostacoli procedurali alla presentazione di un ricorso tramite procedimenti giudiziari o amministrativi. Il ricorso alla conciliazione è incoraggiato e volontario. Il ricorso alla conciliazione comporta l'interruzione o la sospensione dei termini*

*di prescrizione di cui all'articolo 18.*

## Emendamento 129

### Proposta di direttiva Articolo 13 – paragrafo 1

#### *Testo della Commissione*

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 ai criteri stabiliti dal diritto nazionale**, hanno un legittimo interesse **a garantire la parità tra uomini e donne**, possano avviare qualsiasi procedimento giudiziario o amministrativo finalizzato all'applicazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità retributiva **tra uomini e donne** per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Possono agire per conto o a sostegno di un lavoratore che è vittima di una violazione di qualsiasi diritto o obbligo connesso al principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, con l'approvazione di quest'ultimo.

#### *Emendamento*

1. Gli Stati membri provvedono, **conformemente al diritto e alle prassi nazionali**, affinché le associazioni, le organizzazioni, gli organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori o altri soggetti giuridici che hanno un legittimo interesse **a combattere il divario retributivo di genere**, possano avviare qualsiasi procedimento giudiziario o amministrativo finalizzato all'applicazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Possono agire per conto o a sostegno di un lavoratore che è vittima di una violazione di qualsiasi diritto o obbligo connesso al principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, con l'approvazione di quest'ultimo **o previa notifica ai sensi del diritto e delle prassi nazionali**.

## Emendamento 130

### Proposta di direttiva Articolo 13 – paragrafo 2

#### *Testo della Commissione*

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**.

#### *Emendamento*

2. Gli organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori, **in particolare i sindacati**, hanno inoltre il diritto di agire per conto o a sostegno di **singoli** lavoratori **o, nel caso di gruppi di lavoratori, mediante il ricorso collettivo, in procedimenti per l'applicazione di diritti e obblighi connessi al principio della parità**

*retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, con l'approvazione di tali lavoratori o previa notifica ai sensi del diritto e delle prassi nazionali.*

## Emendamento 131

### Proposta di direttiva Articolo 13 – paragrafo 2 bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***2 bis. Gli Stati membri provvedono, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, affinché le organizzazioni che rappresentano i datori di lavoro possano sostenere un datore di lavoro che agisce in qualità di convenuto in qualsiasi procedimento giudiziario o amministrativo finalizzato all'applicazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.***

## Emendamento 132

### Proposta di direttiva Articolo 14 – paragrafo 1

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

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 retributiva ***tra uomini e donne*** per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, abbia il diritto di chiedere e ottenere il pieno risarcimento o la piena riparazione, come stabilito dallo Stato membro, per tale danno.

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 retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, abbia il diritto di chiedere e ottenere il pieno risarcimento o la piena riparazione, come stabilito dallo Stato membro, per tale danno.

## Emendamento 133

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 14 – paragrafo 2**

*Testo della Commissione*

2. Il risarcimento o la riparazione di cui al paragrafo 1 garantiscono un risarcimento **reale ed effettivo** per la perdita e il danno subiti, che **sia dissuasivo e proporzionato** al danno stesso.

*Emendamento*

2. Il risarcimento o la riparazione di cui al paragrafo 1 garantiscono un risarcimento **o una riparazione reali ed effettivi** per la perdita e il danno subiti, che **siano dissuasivi e proporzionati** al danno stesso. **Nel caso in cui si riscontrino forme di discriminazione intersezionale, il risarcimento o la riparazione sono adattati di conseguenza.**

**Emendamento 134**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 14 – paragrafo 3**

*Testo della Commissione*

3. Il risarcimento **pone** 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. Il risarcimento comprende 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. Esso comprende altresì il diritto agli interessi di mora.

*Emendamento*

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 **oggetto di discriminazione diretta o discriminazione indiretta quali definite all'articolo 3** o se non si fosse verificata alcuna violazione dei diritti o degli obblighi relativi alla parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Il risarcimento comprende 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. Esso comprende altresì il diritto agli interessi di mora.

**Emendamento 135**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 15 – comma 1 – parte introduttiva**

*Testo della Commissione*

Gli Stati membri provvedono affinché, nelle azioni giudiziarie volte a garantire l'applicazione di diritti e obblighi connessi al principio della parità retributiva **tra uomini e donne** per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, gli organi giurisdizionali o altre autorità competenti possano emettere, su richiesta della parte ricorrente e a spese del convenuto:

*Emendamento*

Gli Stati membri provvedono affinché, nelle azioni giudiziarie volte a garantire l'applicazione di diritti e obblighi connessi al principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, gli organi giurisdizionali o altre autorità competenti possano emettere, su richiesta della parte ricorrente e a spese del convenuto:

**Emendamento 136**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 15 – comma 1 – lettera a**

*Testo della Commissione*

a) un decreto ingiuntivo che accerti la violazione di un qualsiasi diritto o obbligo connesso al principio della parità retributiva **tra uomini e donne** per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e ponga fine alla violazione;

*Emendamento*

a) un decreto ingiuntivo che accerti la violazione di un qualsiasi diritto o obbligo connesso al principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e ponga fine alla violazione;

**Emendamento 137**

**Proposta di direttiva**

**Articolo 15 – comma 1 – lettera b**

*Testo della Commissione*

b) un decreto ingiuntivo che imponga al convenuto di adottare misure strutturali o organizzative per rispettare i diritti o gli obblighi connessi al principio della parità retributiva **tra uomini e donne** per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore o per farne cessare la violazione.

*Emendamento*

b) un decreto ingiuntivo che imponga al convenuto di adottare misure strutturali o organizzative per rispettare i diritti o gli obblighi connessi al principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore o per farne cessare la violazione.

**Emendamento 138**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 15 – comma 1 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

***Le misure strutturali o organizzative di cui al primo comma, lettera b), possono comprendere un obbligo di rivedere il meccanismo di determinazione delle retribuzioni sulla base di sistemi di valutazione o classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere, l'istituzione di un piano d'azione per eliminare le discrepanze individuate e misure per ridurre divari retributivi di genere ingiustificati.***

**Emendamento 139**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 16 – paragrafo 4**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

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.

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 per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

**Emendamento 140**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 17 – paragrafo 1**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

1. Gli Stati membri provvedono affinché, nei procedimenti relativi a ricorsi in materia di parità retributiva ***tra uomini e donne*** per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti possano

1. Gli Stati membri provvedono affinché, nei procedimenti relativi a ricorsi in materia di parità retributiva per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti possano ordinare al

ordinare al convenuto di divulgare qualsiasi elemento di prova pertinente che rientri nel loro controllo.

convenuto di divulgare qualsiasi elemento di prova pertinente che rientri nel loro controllo.

## **Emendamento 141**

### **Proposta di direttiva Articolo 17 – paragrafo 2**

#### *Testo della Commissione*

2. Gli Stati membri provvedono affinché i giudici nazionali dispongano del potere di ordinare la divulgazione delle prove ***che contengono informazioni riservate*** ove le ritengano rilevanti ai fini del ricorso. Essi provvedono affinché, allorquando ordinano la divulgazione di siffatte informazioni, i giudici nazionali dispongano di misure efficaci per tutelarle.

#### *Emendamento*

2. Gli Stati membri provvedono affinché i giudici nazionali dispongano del potere di ordinare la divulgazione delle prove ove le ritengano rilevanti ai fini del ricorso. Essi provvedono affinché, allorquando ordinano la divulgazione di siffatte informazioni, i giudici nazionali dispongano di misure efficaci per tutelarle.

## **Emendamento 142**

### **Proposta di direttiva Articolo 17 – paragrafo 2 bis (nuovo)**

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

***2 bis. Fatta salva la normativa nazionale sulla presentazione e la valutazione degli elementi probatori, gli Stati membri provvedono affinché la decisione finale di un giudice che conferma la violazione del diritto alla parità retributiva possa essere impiegata, se del caso, come prova nel contesto di qualsiasi altra azione legale dinanzi agli organi giurisdizionali nazionali per l'ottenimento di misure riparatorie in merito alla discriminazione diretta o indiretta o alla discriminazione intersezionale contro il medesimo datore di lavoro.***

## **Emendamento 143**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 18 – paragrafo 1**

*Testo della Commissione*

1. Gli Stati membri stabiliscono norme applicabili 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.

*Emendamento*

1. Gli Stati membri stabiliscono norme applicabili ai termini di prescrizione per presentare ricorsi in materia di parità retributiva 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.

**Emendamento 144**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 18 – paragrafo 3**

*Testo della Commissione*

3. Gli Stati membri provvedono affinché il termine di prescrizione per la presentazione di ricorsi sia di almeno *tre* anni.

*Emendamento*

3. Gli Stati membri provvedono affinché il termine di prescrizione per la presentazione di ricorsi sia di almeno *cinque* anni.

**Emendamento 145**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 19 – comma 1**

*Testo della Commissione*

*Le parti ricorrenti che vincono un ricorso in materia di discriminazione retributiva hanno il diritto di recuperare dal convenuto, oltre a qualsiasi altro risarcimento, ragionevoli costi e spese legali e peritali. I convenuti che vincono un ricorso in materia di discriminazione retributiva non hanno il diritto di recuperare dalla parte ricorrente i costi e le spese legali e peritali, a meno che il ricorso sia stato presentato in malafede, sia palesemente futile o qualora il*

*Emendamento*

*Gli Stati membri provvedono affinché, nei casi in cui un convenuto vinca 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 adire le vie legali e di ordinare che la parte ricorrente soccombente non debba sostenere le proprie spese.*

*mancato recupero sia considerato manifestamente irragionevole nelle circostanze di specie.*

## **Emendamento 146**

### **Proposta di direttiva Articolo 20 – paragrafo 2 – parte introduttiva**

#### *Testo della Commissione*

2. Gli Stati membri provvedono affinché siano applicate ammende alle violazioni dei diritti e degli obblighi relativi alla parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Fissano un livello minimo per tali ammende, **garantendo** un reale effetto deterrente. Il livello delle ammende tiene conto:

#### *Emendamento*

2. Gli Stati membri provvedono affinché siano applicate ammende alle violazioni dei diritti e degli obblighi relativi alla parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Fissano un livello minimo per tali ammende **basato, ad esempio, sul fatturato annuale lordo del datore di lavoro o sulla massa salariale totale del datore di lavoro e garantiscono che tale livello minimo sia proporzionato e abbia** un reale effetto deterrente. Il livello delle ammende tiene conto:

## **Emendamento 147**

### **Proposta di direttiva Articolo 20 – paragrafo 2 – lettera a**

#### *Testo della Commissione*

a) della gravità e della durata della violazione;

#### *Emendamento*

a) della gravità e della durata della violazione **e se si è trattato di violazioni ripetute;**

## **Emendamento 148**

### **Proposta di direttiva Articolo 20 – paragrafo 2 – lettera c**

#### *Testo della Commissione*

c) di eventuali altri fattori aggravanti o attenuanti applicabili alle circostanze del

#### *Emendamento*

c) di eventuali altri fattori aggravanti, **ad esempio la constatazione dell'esistenza**

caso.

*di una forma di discriminazione intersezionale*, o attenuanti applicabili alle circostanze del caso.

## Emendamento 149

### Proposta di direttiva Articolo 20 – paragrafo 3

#### *Testo della Commissione*

3. Gli Stati membri stabiliscono sanzioni specifiche da irrogare in caso di violazioni ripetute dei diritti e degli obblighi relativi alla parità retributiva tra uomini e donne, quali la revoca di benefici pubblici o l'esclusione, per un certo periodo, da qualsiasi riconoscimento di incentivi finanziari.

#### *Emendamento*

3. Gli Stati membri stabiliscono sanzioni specifiche da irrogare in caso di violazioni ripetute **o gravi** dei diritti e degli obblighi relativi alla parità retributiva tra uomini e donne, quali la revoca di benefici pubblici o l'esclusione, per un certo periodo, da qualsiasi riconoscimento di incentivi finanziari.

## Emendamento 150

### Proposta di direttiva Articolo 21 – paragrafo 1

#### *Testo della Commissione*

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**.

#### *Emendamento*

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 **stabiliti dalla presente direttiva**.

## Emendamento 151

### Proposta di direttiva Articolo 21 – paragrafo 2

*Testo della Commissione*

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 retributiva 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.

*Emendamento*

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 retributiva 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 ***del presente articolo*** in relazione al mancato rispetto degli obblighi di trasparenza retributiva o a un divario retributivo superiore al ***2,5 %***, ***conformemente all'articolo 9, paragrafo 1, della presente direttiva***, 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.

**Emendamento 152**

**Proposta di direttiva  
Articolo 22 – paragrafo 1**

*Testo della Commissione*

1. I lavoratori e i ***loro*** rappresentanti non sono trattati in modo meno favorevole

*Emendamento*

1. I lavoratori e i rappresentanti ***dei lavoratori*** non sono trattati in modo meno

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.***

favorevole per il fatto di aver esercitato ***il loro diritto alla*** parità retributiva ***per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore come previsto dalla presente direttiva o per il fatto di avere denunciato violazioni di tale diritto.***

## **Emendamento 153**

### **Proposta di direttiva Articolo 22 – paragrafo 2**

#### *Testo della Commissione*

2. Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori, inclusi i rappresentanti dei lavoratori previsti dalle leggi e/o prassi nazionali, 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.***

#### *Emendamento*

2. Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori, inclusi i rappresentanti dei lavoratori previsti dalle leggi e/o prassi nazionali, 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 ***per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.***

## **Emendamento 154**

### **Proposta di direttiva Articolo 22 bis (nuovo)**

#### *Testo della Commissione*

#### *Emendamento*

#### *Articolo 22 bis*

##### ***Discriminazione intersezionale***

***1. Gli Stati membri, i datori di lavoro, i rappresentanti dei lavoratori, gli organismi per la parità e gli organismi di monitoraggio di cui all'articolo 26 tengono conto, fatta salva la legislazione nazionale, dell'esistenza di forme intersezionali di discriminazione e di pregiudizi inconsci quando attuano i***

*diritti e gli obblighi di cui alla presente direttiva e quando comunicano informazioni sulle misure di trasparenza retributiva, incluse le misure di cui agli articoli 14 e 17, e intraprendono, elaborano e attuano azioni specifiche per identificare e affrontare situazioni in cui la discriminazione retributiva fondata sul genere si interseca con altri motivi di discriminazione. Possono inoltre analizzare e riesaminare eventuali pratiche o criteri che potrebbero essere discriminatori nonché far fronte e trovare soluzioni alle preoccupazioni dei lavoratori che subiscono forme intersezionali di discriminazione nell'ambito di uno specifico luogo di lavoro o settore.*

*2. Quando gli organismi per la parità e gli organismi di monitoraggio raccolgono i dati ricevuti dai datori di lavoro, li analizzano, fatto salvo il diritto nazionale, in modo da tenere conto di forme molteplici e intersezionali di discriminazione.*

## **Emendamento 155**

### **Proposta di direttiva Articolo 23 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*Articolo 23 bis*

*Sostegno alle PMI*

*Al fine di limitare i costi e gli oneri amministrativi per i datori di lavoro, gli Stati membri forniscono sostegno, sotto forma di assistenza tecnica e formazione, alle PMI e alle organizzazioni che rappresentano i lavoratori affinché rispettino gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva.*

## **Emendamento 156**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 25 – paragrafo 1**

*Testo della Commissione*

1. Fatta salva la competenza degli ispettorati del lavoro o di altri organismi che fanno rispettare i diritti dei lavoratori, comprese le parti sociali, gli organismi nazionali 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.

*Emendamento*

1. Fatta salva la competenza degli ispettorati del lavoro o di altri organismi che fanno rispettare i diritti dei lavoratori, comprese le parti sociali, gli **esistenti** organismi nazionali 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.

**Emendamento 157**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 25 – paragrafo 2**

*Testo della Commissione*

2. Gli Stati membri adottano misure attive per garantire una cooperazione e un coordinamento intensi tra gli organismi **nazionali** per la parità e altri organismi nazionali con funzioni ispettive sul mercato del lavoro.

*Emendamento*

2. Gli Stati membri adottano misure attive per garantire una cooperazione e un coordinamento intensi tra gli organismi per la parità e altri organismi nazionali con funzioni ispettive sul mercato del lavoro, **comprese le parti sociali conformemente al diritto e alle prassi nazionali.**

**Emendamento 158**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 25 – paragrafo 3**

*Testo della Commissione*

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. Gli Stati membri prendono in considerazione la possibilità di

*Emendamento*

3. Gli Stati membri forniscono agli organismi per la parità **e agli ispettorati del lavoro** risorse adeguate **e sufficienti o, se necessario, risorse aggiuntive**, per svolgere efficacemente le loro **nuove** funzioni in relazione al rispetto del diritto alla parità retributiva per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Gli Stati

assegnare agli organismi per la parità gli importi recuperati a titolo di ammende a norma dell'articolo 20.

membri prendono in considerazione la possibilità di assegnare agli organismi per la parità **anche** gli importi recuperati a titolo di ammende a norma dell'articolo 20, **oltre alle risorse nazionali assegnate a tali organismi.**

## Emendamento 159

### Proposta di direttiva Articolo 26 – paragrafo 2

#### *Testo della Commissione*

2. Ciascuno Stato membro designa un organismo ("organismo di monitoraggio") incaricato di monitorare e sostenere l'attuazione delle disposizioni giuridiche nazionali che attuano la presente direttiva e adotta le disposizioni necessarie per il corretto funzionamento di tale organismo. L'organismo di monitoraggio può **far parte di organismi o strutture esistenti** a livello nazionale.

#### *Emendamento*

2. Ciascuno Stato membro designa un organismo ("organismo di monitoraggio") incaricato di monitorare e sostenere l'attuazione delle disposizioni giuridiche nazionali che attuano la presente direttiva e adotta le disposizioni necessarie **nonché garantisce le risorse adeguate** per il corretto funzionamento di tale organismo. L'organismo di monitoraggio può **essere un organismo o una struttura esistente** a livello nazionale, **a seconda del contesto istituzionale nazionale per l'attuazione del principio della parità retributiva. Esso collabora strettamente con le parti sociali coinvolte nell'applicazione del principio della parità retributiva e può essere chiamato a collaborare con gli ispettorati del lavoro.**

## Emendamento 160

### Proposta di direttiva Articolo 26 – paragrafo 3 – lettera a

#### *Testo della Commissione*

a) sensibilizzare le imprese e le organizzazioni pubbliche e private, le parti sociali e i cittadini al fine di promuovere il principio della parità retributiva e il diritto alla trasparenza retributiva;

#### *Emendamento*

a) sensibilizzare le imprese e le organizzazioni pubbliche e private, le parti sociali e i cittadini al fine di promuovere il principio della parità retributiva e il diritto alla trasparenza retributiva, **nonché la necessità di combattere la discriminazione**

*intersezionale, anche comunicando e condividendo le buone prassi e le iniziative dei datori di lavoro finalizzate a conseguire la parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;*

## **Emendamento 161**

### **Proposta di direttiva Articolo 26 – comma 3 – lettera b**

#### *Testo della Commissione*

b) affrontare le cause del divario retributivo di genere *e mettere a punto strumenti che contribuiscano ad analizzare e valutare le disparità retributive;*

#### *Emendamento*

b) *mettere a punto strumenti e orientamenti che contribuiscano ad analizzare e valutare le disparità retributive al fine di affrontare la discriminazione quale definita all'articolo 3, incluse* le cause del divario retributivo di genere;

## **Emendamento 162**

### **Proposta di direttiva Articolo 26 – paragrafo 3 – lettera c**

#### *Testo della Commissione*

c) aggregare i dati ricevuti dai datori di lavoro *a norma dell'articolo 8, paragrafo 6*, e pubblicarli in modo che siano facilmente fruibili;

#### *Emendamento*

c) aggregare i dati ricevuti dai datori di lavoro *come stabilito dalla presente direttiva*, e pubblicarli in modo che siano *accessibili e* facilmente fruibili *nel rispetto degli atti giuridici armonizzati dell'Unione in materia di accessibilità e, ove possibile, analizzare tali dati al fine di individuare forme molteplici, intersezionali o intersettoriali di discriminazione, prestando particolare attenzione ai settori a prevalenza di occupazione femminile;*

## **Emendamento 163**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 26 – paragrafo 3 – lettera e bis (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*e bis) fornire dati e informazioni pertinenti agli istituti competenti quali l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere ed Eurofound, al fine di consentire la comparabilità e la valutazione di tali dati a livello di Unione;*

**Emendamento 164**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 26 – paragrafo 3 – lettera e ter (nuova)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*e ter) emettere segnalazioni e raccomandazioni in materia di ammende all'attenzione delle autorità pertinenti e competenti designate dagli Stati membri per attuare l'articolo 20 della presente direttiva in caso di mancato rispetto degli obblighi previsti dalla presente direttiva in determinate imprese o determinati settori, affinché le autorità competenti agiscano di conseguenza, ad esempio tramite una revisione del piano nazionale sulla parità retributiva o delle sanzioni.*

**Emendamento 165**

**Proposta di direttiva**  
**Articolo 26 – paragrafo 3 bis (nuovo)**

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

*3 bis. Gli Stati membri possono altresì incaricare l'organismo di monitoraggio di adottare le misure necessarie, compresa l'applicazione di ammende, nel caso in cui i datori di lavoro non rispettino gli obblighi della presente direttiva come previsto dall'articolo 20.*

## Emendamento 166

### Proposta di direttiva Articolo 26 bis (nuovo)

*Testo della Commissione*

*Emendamento*

#### *Articolo 26 bis*

##### *Piani dell'Unione sulla parità retributiva*

*1. La Commissione crea un piano dell'Unione sulla parità retributiva che fissa priorità e obiettivi per introdurre misure concrete e azioni correttive in base a dati relativi alla segregazione dei mercati del lavoro e ai pregiudizi sulla parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore nell'Unione e nel mercato unico. Il piano dell'Unione sulla parità retributiva è presentato per un periodo di cinque anni.*

*2. La Commissione elabora linee guida per la creazione di piani nazionali sulla parità retributiva da parte degli Stati membri, che definiscano misure concrete e azioni correttive per combattere il divario retributivo di genere nel mercato del lavoro. A tal fine, gli Stati membri valutano dapprima la situazione basandosi sui dati raccolti relativamente alla segregazione dei mercati del lavoro e ai pregiudizi in merito alla parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Gli Stati membri rendono pubblicamente disponibili tali dati e strumenti analitici.*

*3. Dopo aver consultato le parti sociali e le autorità nazionali, la Commissione incarica l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere di creare uno strumento online interattivo sulla trasparenza e la parità delle retribuzioni destinato ad agevolare l'analisi e la valutazione della retribuzione per genere nelle PMI. Lo strumento è gratuito e di facile utilizzo. Si basa su una metodologia*

*accessibile. È disponibile in tutte le lingue ufficiali dell'Unione. A tal fine, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere viene dotato di risorse finanziarie e umane adeguate.*

## Emendamento 167

### Proposta di direttiva Articolo 28 – comma 1

#### *Testo della Commissione*

Gli Stati membri trasmettono alla Commissione (Eurostat) dati aggiornati sul divario retributivo di genere ogni anno e in modo tempestivo. Tali statistiche, calcolate su base annua, sono suddivise per genere, settore economico, orario di lavoro (tempo pieno/tempo parziale), controllo economico (pubblico/privato) ed età.

#### *Emendamento*

Gli Stati membri trasmettono alla Commissione (Eurostat) dati aggiornati sul divario retributivo di genere ogni anno e in modo tempestivo. Tali statistiche, calcolate su base annua ***e, ove possibile, combinate con dati anonimizzati riguardo alle forme intersezionali di discriminazione***, sono suddivise per genere, settore economico, orario di lavoro (tempo pieno/tempo parziale), ***tipo di contratto (a tempo indeterminato/a tempo determinato/all'ora)***, controllo economico (pubblico/privato), ***disabilità*** ed età ***e, ove possibile, indicano se il divario era giustificato da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.***

## Emendamento 168

### Proposta di direttiva Articolo 31 – paragrafo 1

#### *Testo della Commissione*

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro [due anni dalla sua entrata in vigore]. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

#### *Emendamento*

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro [due anni dalla sua entrata in vigore]. ***Fatta salva l'autonomia delle parti sociali e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, gli Stati membri provvedono affinché i diritti e gli obblighi derivanti***

*dalla presente direttiva siano recepiti.* Essi ne informano immediatamente la Commissione.

## Emendamento 169

### Proposta di direttiva Articolo 31 – paragrafo 2

#### *Testo della 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* piccole e medie imprese e un riferimento circa il luogo di pubblicazione di tale valutazione.

#### *Emendamento*

2. Nell'informare la Commissione, gli Stati membri forniscono anche una sintesi dei risultati della loro valutazione relativa all'impatto *del* recepimento *sui lavoratori e sui datori di lavoro delle* piccole e medie imprese *nonché sui settori a prevalenza di occupazione femminile*, e un riferimento circa il luogo di pubblicazione di tale valutazione.

## Emendamento 170

### Proposta di direttiva Articolo 32 – paragrafo 1

#### *Testo della Commissione*

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.

#### *Emendamento*

1. Entro [*cinque* 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.

## Emendamento 171

### Proposta di direttiva Articolo 32 – paragrafo 2

#### *Testo della Commissione*

2. Sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri, la Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sull'attuazione

#### *Emendamento*

2. Sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri, la Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio, *entro un anno dalla ricezione*

della presente direttiva e propone, *se del caso*, modifiche legislative.

*delle informazioni*, una relazione sull'attuazione della presente direttiva *comprensiva di una valutazione d'impatto che tenga conto dei dati raccolti e delle esperienze maturate da Stati membri, datori di lavoro, Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, parti sociali, organismi per la parità e organismi di monitoraggio nonché altre istituzioni pertinenti. Su tale base la Commissione valuta come ridurre il numero di lavoratori che un datore di lavoro deve avere alle proprie dipendenze per essere vincolato dagli articoli 8 e 9 della presente direttiva* e propone *di conseguenza* modifiche legislative.

## PROCEDURA DELLA COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO

<b>Titolo</b>	Rafforzamento dell'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	
<b>Riferimenti</b>	COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD)	
<b>Presentazione della proposta al PE</b>	4.3.2021	
<b>Commissioni competenti per il merito</b> Annuncio in Aula	EMPL 11.3.2021	FEMM 11.3.2021
<b>Relatori</b> Nomina	Kira Marie Peter-Hansen 7.6.2021	Samira Rafaela 7.6.2021
<b>Articolo 58 – Procedura con le commissioni congiunte</b> Annuncio in Aula	10.6.2021	
<b>Esame in commissione</b>	30.9.2021	15.11.2021
<b>Approvazione</b>	17.3.2022	
<b>Esito della votazione finale</b>	+: –: 0:	65 16 10
<b>Membri titolari presenti al momento della votazione finale</b>	Isabella Adinolfi, Atidzhe Alieva-Veli, Marc Angel, Simona Baldassarre, Robert Biedroń, Dominique Bilde, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Annika Bruna, Sylvie Brunet, Jordi Cañas, David Casa, Leila Chaibi, Ilan De Basso, Margarita de la Pisa Carrión, Özlem Demirel, Klára Dobrev, Jarosław Duda, Estrella Durá Ferrandis, Rosa Estaràs Ferragut, Nicolaus Fest, Frances Fitzgerald, Loucas Fourlas, Helène Fritzson, Lina Gálvez Muñoz, Helmut Geuking, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginell, France Jamet, Livia Járóka, Agnes Jongerius, Radan Kanev, Arba Kokalari, Ádám Kósa, Alice Kuhnke, Stelios Kypouropoulos, Katrin Langensiepen, Miriam Lexmann, Elena Lizzi, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska, Radka Maxová, Giuseppe Milazzo, Andželika Anna Mozdżanowska, Maria Noichl, Sandra Pereira, Kira Marie Peter-Hansen, Pina Picierno, Sirpa Pietikäinen, Dragoş Pişlaru, Manuel Pizarro, Dennis Radtke, Samira Rafaela, Elżbieta Rafalska, Evelyn Regner, Guido Reil, Terry Reintke, Diana Riba i Giner, Eugenia Rodríguez Palop, María Soraya Rodríguez Ramos, Daniela Rondinelli, Mounir Satouri, Christine Schneider, Monica Semedo, Michal Šimečka, Sylwia Spurek, Jessica Stegud, Beata Szydło, Eugen Tomac, Romana Tomc, Isabella Tovaglieri, Marie-Pierre Vedrenne, Nikolaj Villumsen, Marianne Vind, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Maria Walsh, Chrysoula Zacharopoulou, Stefania Zambelli, Tatjana Ždanoka, Tomáš Zdechovský, Marco Zullo	
<b>Supplenti presenti al momento della votazione finale</b>	Barry Andrews, Lefteris Christoforou, Michiel Hoogeveen, Aurore Lalucq, Jeroen Lenaers, Silvia Modig, Irène Tolleret, Véronique Trillet-Lenoir, Pernille Weiss, Anna Zalewska	
<b>Deposito</b>	22.3.2022	

**VOTAZIONE FINALE PER APPELLO NOMINALE  
IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO**

65	+
NI	Daniela Rondinelli
PPE	Isabella Adinolfi, David Casa, Lefteris Christoforou, Jarosław Duda, Rosa Estaràs Ferragut, Frances Fitzgerald, Loucas Fourlas, Helmut Geuking, Stelios Kympouropoulos, Jeroen Lenaers, Elżbieta Katarzyna Lukacijewska, Sirpa Pietikäinen, Dennis Radtke, Eugen Tomac, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Maria Walsh
Renew	Atidzhe Alieva-Veli, Barry Andrews, Sylvie Brunet, Jordi Cañas, Dragoş Pişlaru, Samira Rafaela, María Soraya Rodríguez Ramos, Monica Semedo, Michal Šimečka, Irène Tolleret, Véronique Trillet-Lenoir, Marie-Pierre Vedrenne, Chrysoula Zacharopoulou, Marco Zullo
S&D	Marc Angel, Robert Biedroń, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Ilan De Basso, Klára Dobrev, Estrella Durá Ferrandis, Heléne Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, Agnes Jongerius, Aurore Lalucq, Radka Maxová, Maria Noichl, Pina Picierno, Manuel Pizarro, Evelyn Regner, Marianne Vind
The Left	Leila Chaibi, Özlem Demirel, Silvia Modig, Sandra Pereira, Eugenia Rodríguez Palop, Nikolaj Villumsen
Verts/ALE	Alice Kuhnke, Katrin Langensiepen, Kira Marie Peter-Hansen, Terry Reintke, Diana Riba i Giner, Mounir Satouri, Sylwia Spurek, Tatjana Ždanoka

16	-
ECR	Michiel Hoogeveen, Giuseppe Milazzo, Andżelika Anna Możdżanowska, Margarita de la Pisa Carrión, Elżbieta Rafalska, Jessica Stegrud, Beata Szydło, Anna Zalewska
ID	Nicolaus Fest, Guido Reil
NI	Livia Járóka, Ádám Kósa
PPE	Arba Kokalari, Miriam Lexmann, Christine Schneider, Pernille Weiss

10	0
ID	Simona Baldassarre, Dominique Bilde, Annika Bruna, France Jamet, Elena Lizzi, Isabella Tovaglieri, Stefania Zambelli
PPE	Radan Kanev, Romana Tomc, Tomáš Zdechovský

Significato dei simboli utilizzati:

- + : favorevoli
- : contrari
- 0 : astenuti