DIRETTIVE

DIRETTIVA (UE) 2023/970 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del 10 maggio 2023

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 retributiva e i relativi meccanismi di applicazione

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

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

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo ([1]),

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria ([2]),

considerando quanto segue:

(1) L'articolo 11 della Convenzione delle Nazioni Unite, del 18 dicembre 1979, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, che tutti gli Stati membri hanno ratificato, sancisce che gli Stati parte devono adottare tutte le misure appropriate per assicurare, tra l'altro, il diritto alla parità di retribuzione, anche per quanto riguarda le prestazioni accessorie, e alla parità di trattamento per un lavoro di pari valore, nonché alla parità di trattamento nella valutazione della qualità del lavoro.

(2) 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 fondamentale dell'Unione.

(3) 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 tutte le sue politiche ed azioni.

(4) 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 da parte dell'Unione 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 («principio della parità di retribuzione»).

(5) La Corte di giustizia dell'Unione europea («Corte di giustizia») ha ritenuto che l'ambito d'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne non possa essere limitato alle discriminazioni basate sul fatto che una persona appartenga all'uno o all'altro sesso ([3]). Tale principio, considerato il suo scopo e data la natura dei diritti che è inteso a salvaguardare, si applica anche alle discriminazioni derivanti da un cambiamento di sesso.

([1]) GU C 341 del 24.8.2021, pag. 84.

([2]) Posizione del Parlamento europeo del 30 marzo 2023 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio del 24 aprile 2023.

([3]) Sentenza della Corte di giustizia del 30 aprile 1996, P/S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; sentenza della Corte di giustizia del 7 gennaio 2004, K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; sentenza della Corte di giustizia del 27 aprile 2006, Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; sentenza della Corte di giustizia del 26 giugno 2018, MB, C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

(6) In alcuni Stati membri è attualmente possibile registrarsi legalmente come appartenenti a un terzo genere, spesso neutro. La presente direttiva lascia impregiudicate le pertinenti norme nazionali che danno attuazione a tale riconoscimento in materia di occupazione e retribuzione.

(7) L'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea («Carta») vieta espressamente qualsiasi forma di discriminazione inclusa, tra le altre, quella fondata sul sesso. L'articolo 23 della Carta stabilisce che la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

(8) L'articolo 23 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo stabilisce, tra l'altro, che ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro e a una retribuzione equa che assicuri un'esistenza conforme alla dignità umana.

(9) Il pilastro europeo dei diritti sociali, 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 di retribuzione per un lavoro di pari valore.

(10) La direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ([4]) stabilisce che, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, 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 deve basarsi sugli stessi criteri neutri sotto il profilo del genere e dovrebbe essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso.

(11) Dalla valutazione del 2020 delle pertinenti disposizioni della direttiva 2006/54/CE è emerso che l'applicazione del principio della parità di retribuzione 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 di retribuzione che abbia buone possibilità di successo e, 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 garantire l'applicazione del diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore ("diritto alla parità di retribuzione").

(12) A seguito di una valutazione approfondita del quadro esistente in materia di parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e di un processo di consultazione ampio e inclusivo, la Commissione, nella sua comunicazione del 5 marzo 2020 dal titolo «Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025», ha annunciato che avrebbe proposto misure vincolanti sulla trasparenza retributiva.

(13) Le conseguenze economiche e sociali della pandemia di COVID-19 hanno avuto un impatto negativo sproporzionato sulle donne e sulla parità di genere, e la perdita di posti di lavoro si è concentrata spesso nei settori a bassa retribuzione e a prevalenza femminile. La pandemia di COVID-19 ha evidenziato la continua sottovalutazione strutturale del lavoro svolto prevalentemente dalle donne e ha dimostrato l'alto valore socioeconomico del lavoro delle donne nei servizi di prima linea, quali l'assistenza sanitaria, le pulizie, l'assistenza all'infanzia, l'assistenza sociale e l'assistenza nelle strutture residenziali per anziani e altri adulti non autonomi, in netto contrasto con la limitata visibilità e lo scarso riconoscimento di cui gode.

([4]) 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).

(14) 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 di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Rafforzare l'attuazione del principio della parità di retribuzione attraverso ulteriori misure è particolarmente importante per garantire che i progressi compiuti nel far fronte alle disparità retributive non siano compromessi.

(15) Il divario retributivo di genere nell'Unione persiste: si è attestato al 13 % nel 2020, con variazioni significative tra gli Stati membri, e negli ultimi dieci anni si è ridotto solo in misura minima. Il divario retributivo di genere è causato da vari fattori, quali gli stereotipi di genere, il persistere del «soffitto di cristallo» e del «pavimento appiccicoso» e la segregazione orizzontale, compresa la sovrarappresentazione delle donne che svolgono lavori a bassa retribuzione nel settore dei servizi, e la diseguale condivisione delle responsabilità di assistenza. Inoltre, il divario retributivo di genere è in parte dovuto alla discriminazione retributiva basata sul genere, sia diretta che indiretta. Tutti tali elementi costituiscono ostacoli strutturali che pongono sfide complesse per quanto riguarda l'offerta di posti di lavoro di buona qualità e la realizzazione della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e hanno conseguenze a lungo termine quali il divario pensionistico e la femminilizzazione della povertà.

(16) 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 rischiano di non essere individuati o, anche qualora si sospettino, 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 di retribuzione tra donne e uomini che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore e per consentire alle vittime di discriminazione di far valere il loro diritto alla parità di retribuzione. Tali misure vincolanti devono essere integrate da disposizioni che chiariscano i concetti giuridici esistenti, quali i concetti di retribuzione e di lavoro di pari valore, e da misure volte a migliorare i meccanismi di applicazione e l'accesso alla giustizia.

(17) L'applicazione del principio della parità di retribuzione 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.

(18) La presente direttiva dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori, compresi 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, nonché i lavoratori in posizioni dirigenziali, che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia ([5]). 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 i criteri pertinenti. È opportuno che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fondi sui fatti connessi all'effettiva prestazione di lavoro e non sul modo in cui le parti descrivono il rapporto.

(19) Un elemento importante per eliminare la discriminazione retributiva è la trasparenza retributiva prima dell'assunzione. La presente direttiva dovrebbe pertanto applicarsi anche ai candidati a un impiego.

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

([5]) Sentenza della Corte di giustizia del 3 luglio 1986, Lawrie-Blum, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; sentenza della Corte di giustizia del 14 ottobre 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; sentenza della Corte di giustizia del 9 luglio 2015, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; sentenza della Corte di giustizia del 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; sentenza della Corte di giustizia del 16 luglio 2020, Governo della Repubblica italiana (Status dei giudici di pace italiani), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

(21) Il principio della parità di retribuzione dovrebbe essere osservato per quanto riguarda i salari, gli stipendi o ogni altro vantaggio, 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 di giustizia ([6]), la nozione di retribuzione dovrebbe comprendere non solo lo stipendio, ma anche componenti complementari o variabili della retribuzione. Per quanto riguarda le componenti complementari o variabili, dovrebbero essere prese in considerazione tutte le eventuali prestazioni che si aggiungono al salario o allo stipendio normale di base o minimo e che il lavoratore riceve direttamente o indirettamente, in contanti o in natura. Tali componenti complementari o variabili possono includere, tra l'altro, bonus, indennità per gli straordinari, servizi 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 obbligatorie e pensioni aziendali o professionali. La nozione di retribuzione dovrebbe includere inoltre elementi di remunerazione dovuti per legge, in virtù di contratti collettivi e/o di prassi in vigore in ciascuno Stato membro.

(22) Al fine di garantire una presentazione uniforme delle informazioni richieste dalla presente direttiva, i livelli retributivi dovrebbero essere espressi come retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda. Dovrebbe essere possibile basare il calcolo dei livelli retributivi sulla retribuzione effettiva specificata per il lavoratore, indipendentemente dal fatto che sia fissata annualmente, mensilmente, a livello orario o in altro modo.

(23) Gli Stati membri non dovrebbero essere obbligati a istituire nuovi organismi ai fini della presente direttiva. Dovrebbero avere la possibilità di affidare i compiti derivanti da essa agli organismi esistenti, comprese le parti sociali, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali, a condizione che gli Stati membri rispettino gli obblighi stabiliti nella presente direttiva.

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

(25) L'articolo 10 TFUE stabilisce che, nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione deve mirare a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. L'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE stabilisce che non deve sussistere alcuna discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso 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, quali tutelati dalla direttiva 2000/43/CE ([7]) o dalla direttiva 2000/78/CE ([8]) del Consiglio, dall'altro. Le donne con disabilità, le donne di origine razziale ed etnica diversa comprese le donne rom e le donne giovani o anziane rientrano tra i gruppi che possono subire la discriminazione intersezionale. La presente direttiva dovrebbe pertanto chiarire che, nel contesto della discriminazione retributiva basata sul genere, dovrebbe essere possibile tenere conto di tale combinazione, eliminando in tal modo ogni dubbio che possa emergere al riguardo nell'ambito del quadro giuridico esistente e consentendo agli organi giurisdizionali nazionali, agli organismi per la parità e alle altre autorità competenti di tenere debitamente conto di qualsiasi situazione di svantaggio derivante da una discriminazione intersezionale in particolare a fini sostanziali e procedurali, compreso riconoscere l'esistenza di una discriminazione, decidere quali siano i lavoratori che devono servire da termine di paragone appropriato, valutare la proporzionalità e determinare, se del caso, il livello del risarcimento concesso o delle sanzioni imposte.

([6]) Ad esempio, sentenza della Corte di giustizia del 9 febbraio 1982, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; sentenza della Corte di giustizia del 9 giugno 1982, Commissione delle Comunità europee/Granducato del Lussemburgo, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; sentenza della Corte di giustizia del 13 luglio 1989, Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; sentenza della Corte di giustizia del 27 giugno 1990, Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; sentenza della Corte di giustizia del 4 giugno 1992, Bötel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; sentenza della Corte di giustizia del 13 febbraio 1996, Gillespie e altri, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; sentenza della Corte di giustizia del 7 marzo 1996, Freers e Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; sentenza della Corte di giustizia del 30 marzo 2004, Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

([7]) Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22).

([8]) Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16).

L'approccio intersezionale è importante per comprendere e affrontare il divario retributivo di genere. Tale chiarimento non dovrebbe modificare la portata degli obblighi dei datori di lavoro in relazione alle misure di trasparenza retributiva previste dalla presente direttiva. In particolare, i datori di lavoro non dovrebbero essere tenuti a raccogliere dati relativi a motivi oggetto di protezione diversi dal sesso.

(26) Per rispettare il diritto alla parità di retribuzione, i datori di lavoro devono disporre di strutture retributive che assicurino che non esistono differenze retributive basate sul genere tra lavoratori che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore che non siano motivate da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere. Tali strutture retributive dovrebbero consentire di confrontare il valore dei diversi posti di lavoro all'interno della stessa struttura organizzativa. Dovrebbe essere possibile basare tali strutture retributive sugli attuali orientamenti dell'Unione connessi a sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere o su indicatori o modelli neutri sotto il profilo del genere. In linea con la giurisprudenza della Corte di giustizia, il valore del lavoro dovrebbe essere valutato e raffrontato sulla base di criteri oggettivi fra cui i requisiti professionali e in materia di istruzione e formazione, le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro, indipendentemente dalle differenze nei ritmi di lavoro. Per facilitare l'applicazione del concetto di lavoro di pari valore, soprattutto per le micro, piccole e medie imprese, i criteri oggettivi da usare dovrebbero includere quattro fattori: le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro. Gli attuali orientamenti dell'Unione hanno determinato che tali fattori sono essenziali e sufficienti per valutare i compiti svolti in un'organizzazione, indipendentemente dal settore economico cui appartiene l'organizzazione.

Poiché non tutti i fattori sono ugualmente rilevanti per una determinata posizione, ciascuno dei quattro fattori dovrebbe essere ponderato dal datore di lavoro in funzione della pertinenza di tali criteri per il lavoro o la posizione in questione. Possono essere presi in considerazione anche criteri aggiuntivi, ove siano pertinenti e motivati. Se del caso, la Commissione dovrebbe essere in grado di aggiornare gli attuali orientamenti dell'Unione, in consultazione con l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE).

(27) I sistemi nazionali per la determinazione dei salari variano e possono basarsi su contratti collettivi e/o su elementi decisi dal datore di lavoro. La presente direttiva non incide sui vari sistemi nazionali per la determinazione dei salari.

(28) L'individuazione di un riferimento valido è un parametro importante per determinare se il lavoro possa essere considerato di pari valore. Consente ai lavoratori di dimostrare di essere stati trattati meno favorevolmente rispetto a un omologo di sesso diverso che svolge lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Sulla base degli sviluppi derivanti dalla definizione di discriminazione diretta e indiretta nella direttiva 2006/54/CE, nelle situazioni in cui non esiste un riferimento reale, dovrebbe essere consentito il ricorso a un riferimento ipotetico per consentire ai lavoratori di dimostrare di non essere stati trattati allo stesso modo di un riferimento ipotetico all'altro sesso. Ciò eliminerebbe un importante ostacolo cui si trovano a far fronte le potenziali vittime di discriminazioni retributive basate sul genere, in particolare nei mercati del lavoro fortemente segregati per genere, in cui l'obbligo di trovare un riferimento del sesso opposto renderebbe quasi impossibile presentare un ricorso in materia di parità di retribuzione.

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, in particolare in quelli a prevalenza femminile come il settore dell'assistenza.

(29) La Corte di giustizia ha chiarito che, al fine di valutare 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 ([9]). I lavoratori possono trovarsi in una situazione analoga anche quando non lavorano per lo stesso datore di lavoro se le condizioni retributive possono essere ricondotte ad un'unica fonte che le stabilisce e se tali condizioni sono uguali e comparabili. Ciò può verificarsi quando le pertinenti condizioni retributive sono disciplinate da disposizioni di legge o da contratti 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 di giustizia ha inoltre chiarito che il confronto non si limita a situazioni nelle quali i lavoratori di riferimento svolgano simultaneamente mansioni uguali alla parte ricorrente ([10]). Inoltre, quando si effettua la valutazione effettiva, è opportuno riconoscere che una differenza di retribuzione può essere dovuta a fattori non legati al sesso.

([9]) Sentenza della Corte di giustizia del 17 settembre 2002, Lawrence e altri, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.
([10]) Sentenza della Corte di giustizia del 27 marzo 1980, Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

(30) Gli Stati membri dovrebbero provvedere affinché siano resi disponibili formazione e strumenti e metodologie specifici per sostenere e orientare i datori di lavoro nella valutazione di ciò che costituisce lavoro di pari valore. Ciò dovrebbe facilitare l'applicazione di tale concetto, in particolare per le micro, piccole e medie imprese. Tenendo conto del diritto, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali, gli Stati membri dovrebbero essere in grado di affidare lo sviluppo di strumenti e metodologie specifici alle parti sociali o di svilupparli in cooperazione con le parti sociali o previa consultazione delle stesse.

(31) I sistemi di classificazione e valutazione professionale possono dar luogo a discriminazione retributiva basata sul genere se non utilizzati in modo neutro sotto il profilo del genere, in particolare quando si basano su stereotipi di genere tradizionali. In tali casi, contribuiscono e perpetuano il divario retributivo valutando in modo diverso i lavori a prevalenza femminile o maschile in situazioni in cui il lavoro svolto è di pari valore. 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 della parità di retribuzione.

(32) La mancanza di informazioni sulla fascia retributiva prevista di una posizione crea un'asimmetria informativa che limita il potere contrattuale dei candidati a un impiego. 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. La trasparenza garantirebbe inoltre una base esplicita, 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. La trasparenza affronterebbe anche il problema della discriminazione intersezionale, in quanto la mancanza di trasparenza nella determinazione delle retribuzioni lascia spazio a pratiche discriminatorie basate su diversi motivi. I candidati a un impiego dovrebbero ricevere informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia in modo tale da garantire una trattativa informata e trasparente sulla retribuzione, ad esempio in un avviso di posto vacante pubblicato, prima del colloquio di lavoro o quantomeno prima dell'inizio del rapporto di lavoro. Le informazioni dovrebbero essere fornite dal datore di lavoro o attraverso un altro canale, ad esempio dalle parti sociali.

(33) Al fine di interrompere la persistenza del divario retributivo di genere che nuoce ai singoli lavoratori nel corso del tempo, i datori di lavoro dovrebbero garantire che gli avvisi di posto vacante e i titoli professionali siano neutri sotto il profilo del genere e che le procedure di assunzione siano condotte in modo non discriminatorio, così da non compromettere il diritto alla parità di retribuzione. I datori di lavoro non dovrebbero poter ottenere informazioni sulle retribuzioni percepite dal candidato attualmente o in precedenti impieghi né tentare di ottenere in modo proattivo tali informazioni.

(34) Le misure in materia di trasparenza retributiva dovrebbero tutelare il diritto dei lavoratori alla parità di retribuzione limitando al contempo, per quanto possibile, i costi e gli oneri amministrativi per i datori di lavoro, con particolare attenzione alle micro, piccole e medie imprese. Se del caso, le misure dovrebbero essere adattate ai datori di lavoro, in funzione delle dimensioni, tenendo conto del numero di dipendenti. Il numero di lavoratori impiegati da un datore di lavoro, da applicare come criterio per stabilire se un datore di lavoro è soggetto all'obbligo di comunicare informazioni sulle retribuzioni di cui alla presente direttiva, è definito tenendo conto della raccomandazione 2003/361/CE della Commissione relativa alle micro, piccole e medie imprese ([11]).

(35) I datori di lavoro dovrebbero rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare i livelli retributivi e la progressione retributiva. La progressione retributiva si riferisce al processo attraverso il quale un lavoratore passa a un livello di retribuzione più alto. I criteri relativi alla progressione retributiva possono includere, fra l'altro, le prestazioni individuali, lo sviluppo delle competenze e l'anzianità. Nell'attuare tale obbligo, gli Stati membri dovrebbero prestare particolare attenzione a evitare oneri amministrativi eccessivi a carico delle micro e piccole imprese. Gli Stati membri dovrebbero anche essere in grado di fornire, a titolo di misura di mitigazione, modelli già pronti per aiutare le micro e piccole imprese a conformarsi all'obbligo. Gli Stati membri dovrebbero essere in grado di esonerare i datori di lavoro che sono micro o piccole imprese dall'obbligo relativo alla progressione retributiva, ad esempio consentendo loro di rendere disponibili i criteri di progressione retributiva su richiesta dei lavoratori.

(36) Tutti i lavoratori dovrebbero avere il diritto, su loro richiesta, di ottenere informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, della categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore rispetto a quello svolto da loro. Dovrebbero inoltre avere la possibilità di ricevere le informazioni tramite i rappresentanti dei lavoratori o tramite un organismo per la parità. I datori di lavoro dovrebbero informare i lavoratori di tale diritto su base annua, nonché dei passi da intraprendere per esercitarlo. I datori di lavoro possono anche decidere, di propria iniziativa, di fornire tali informazioni senza che i lavoratori debbano richiederle.

([11]) Raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese (GU L 124 del 20.5.2003, pag. 36).

(37) La presente direttiva dovrebbe garantire che le persone con disabilità abbiano un accesso adeguato alle informazioni fornite a norma della stessa ai candidati a un impiego e ai lavoratori. Dette informazioni dovrebbero essere fornite a tali persone tenendo conto delle loro specifiche disabilità, in un formato e con una forma di assistenza e sostegno adeguata per garantirne l'accesso alle informazioni e la loro comprensione. Ciò potrebbe includere la fornitura in modo comprensibile di informazioni che tali persone possano percepire, in caratteri di dimensioni opportune, utilizzando un contrasto sufficiente o un altro formato adeguato al tipo di disabilità. Ove opportuno, si applica la direttiva (UE) 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio ([12]).

(38) I datori di lavoro con almeno 100 lavoratori dovrebbero riferire periodicamente in merito alle retribuzioni, come previsto dalla presente direttiva. Tali informazioni dovrebbero essere pubblicate dagli organismi di monitoraggio degli Stati membri in modo adeguato e trasparente. I datori di lavoro possono pubblicare tali relazioni sul loro sito web o metterle a disposizione del pubblico in altro modo, ad esempio includendo le informazioni della relazione sulla gestione, ove applicabile, nella relazione sulla gestione redatta a norma della direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio ([13]). I datori di lavoro soggetti agli obblighi di tale direttiva possono scegliere di riferire in merito alle retribuzioni unitamente ad altre questioni relative ai lavoratori nella loro relazione sulla gestione. Per assicurare la massima trasparenza in merito alle retribuzioni dei lavoratori, gli Stati membri possono aumentare la frequenza delle comunicazioni o rendere obbligatoria la comunicazione di informazioni periodiche sulle retribuzioni per i datori di lavoro con meno di 100 lavoratori.

(39) Le comunicazioni di informazioni sulle retribuzioni dovrebbero consentire ai datori di lavoro di valutare e monitorare le proprie strutture e politiche salariali, dando loro modo di osservare proattivamente il principio della parità di retribuzione. Le comunicazioni 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 contribuiscono ad affrontare tali pregiudizi e discriminazioni 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 nel monitoraggio del 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 siano motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, il datore di lavoro dovrebbe adottare misure per eliminare tali disparità.

(40) 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 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, quali ispettorati fiscali e uffici di sicurezza sociale, e sarebbe possibile se fossero disponibili informazioni amministrative che consentono di collegare i dati dei datori di lavoro, a livello aziendale o organizzativo, a quelli dei lavoratori, a livello individuale, comprese le prestazioni in denaro e in natura. Gli Stati membri potrebbero raccogliere tali informazioni non solo per i datori di lavoro che sono soggetti all'obbligo di comunicare informazioni sulle retribuzioni ai sensi della presente direttiva, ma anche per i datori di lavoro che non sono soggetti a tale obbligo e che comunicano volontariamente le informazioni. 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 di informazioni.

(41) 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 compilare 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 anche pubblicandoli su un sito web facilmente accessibile, in modo che sia possibile confrontare i dati dei vari datori di lavoro, settori e regioni dello Stato membro interessato.

(42) Gli Stati membri possono riconoscere i datori di lavoro che non sono soggetti agli obblighi di comunicazione di informazioni di cui alla presente direttiva, che dichiarano volontariamente la loro retribuzione, ad esempio mediante un marchio della trasparenza retributiva, al fine di promuovere buone prassi in relazione ai diritti e agli obblighi di cui alla presente direttiva.

([12]) Direttiva (UE) 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2016, relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici (GU L 327 del 2.12.2016, pag. 1).

([13]) 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).

(43) Le valutazioni congiunte delle retribuzioni dovrebbero innescare il riesame e la revisione delle strutture retributive nelle organizzazioni con almeno 100 lavoratori che presentano disparità retributive. La valutazione congiunta delle retribuzioni dovrebbe essere effettuata se i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori interessati non concordano sul fatto che la differenza di livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5 % in una determinata categoria di lavoratori può essere motivata sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, se tale motivazione non è fornita dal datore di lavoro o se quest'ultimo non ha posto rimedio a tale differenza di livello retributivo entro sei mesi dalla data della comunicazione di informazioni sulle retribuzioni. La valutazione congiunta delle retribuzioni dovrebbe essere effettuata dai datori di lavoro in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori. Se non vi sono rappresentanti dei lavoratori, questi dovrebbero essere designati dai lavoratori ai fini della valutazione congiunta delle retribuzioni. Le valutazioni congiunte delle retribuzioni dovrebbero portare, entro un termine ragionevole, all'eliminazione della discriminazione retributiva basata sul genere, mediante l'adozione di misure correttive.

(44) 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 ([14]). Dovrebbero essere aggiunte garanzie specifiche per impedire la divulgazione diretta o indiretta di informazioni di un lavoratore identificabile. Nulla dovrebbe ostare a che i lavoratori divulghino su base volontaria la loro retribuzione ai fini dell'applicazione del principio della parità di retribuzione.

(45) È importante che nella contrattazione collettiva le parti sociali discutano e prestino particolare attenzione agli aspetti relativi alla parità di retribuzione. In tutta l'Unione dovrebbero essere rispettate le varie caratteristiche dei sistemi nazionali di dialogo sociale e contrattazione collettiva, come pure l'autonomia e la libertà contrattuale delle parti sociali, nonché la loro capacità di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Gli Stati membri, conformemente ai rispettivi sistemi e prassi nazionali, dovrebbero pertanto adottare misure adeguate al fine di incoraggiare le parti sociali a prestare la dovuta attenzione alle questioni relative alla parità di retribuzione, le quali possono comprendere discussioni al livello appropriato della contrattazione collettiva, misure volte a stimolare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva in relazione alle questioni in esame e a eliminare indebite restrizioni a tale esercizio nonché lo sviluppo di sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere.

(46) Tutti i lavoratori dovrebbero avere a disposizione le procedure necessarie per facilitare l'esercizio del loro diritto di accesso alla giustizia. La legislazione nazionale che prevede il ricorso alla conciliazione o rende l'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.

(47) Il coinvolgimento degli organismi per la parità, oltre a quello di altri portatori di interessi, è un fattore essenziale per un'applicazione efficace del principio della parità di retribuzione. I poteri e i mandati degli organismi nazionali per la parità dovrebbero pertanto essere tali da coprire pienamente la discriminazione retributiva basata sul 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 riscontrati dai lavoratori che cercano di esercitare il loro diritto alla parità di retribuzione, gli organismi per la parità, nonché le associazioni, le organizzazioni e i rappresentanti dei lavoratori o altre entità giuridiche interessate a garantire la parità tra uomini e donne, dovrebbero essere in grado di rappresentare i singoli lavoratori. Essi dovrebbero poter assistere i lavoratori rappresentandoli o assistendoli, il che consentirebbe ai lavoratori che hanno subito una discriminazione di poter avviare un ricorso per la presunta violazione dei loro diritti e del principio della parità di retribuzione.

(48) 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. Agevola altresì i procedimenti nelle situazioni in cui 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 al diritto alla parità di retribuzione e alla parità di genere nell'intera società. La possibilità di ricorso collettivo potrebbe incoraggiare il rispetto proattivo delle misure in materia di trasparenza retributiva, creando pressioni tra pari, sensibilizzando i datori di lavoro e rendendoli più propensi ad agire in modo preventivo, e consentendo di affrontare la natura sistemica della discriminazione retributiva. Gli Stati membri possono decidere di fissare criteri di qualifica per i rappresentanti dei lavoratori nei procedimenti giudiziari inerenti a ricorsi relativi alla parità di retribuzione, al fine di garantire che tali rappresentanti siano adeguatamente qualificati.

([14]) 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).

(49) Gli Stati membri dovrebbero garantire l'assegnazione di risorse sufficienti agli organismi per la parità affinché possano svolgere in modo efficace e adeguato i loro compiti in materia di discriminazione retributiva fondata sul sesso. Qualora i compiti siano assegnati a più organismi, gli Stati membri dovrebbero garantirne l'adeguato coordinamento. Tale aspetto include, ad esempio, l'assegnazione degli 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 di retribuzione, compresi la presentazione di ricorsi in materia di discriminazione retributiva ovvero l'assistenza e il sostegno alle vittime nella presentazione di tali ricorsi.

(50) Il risarcimento dovrebbe coprire integralmente i danni subiti a causa della discriminazione retributiva basata sul genere in conformità della giurisprudenza della Corte di giustizia ([15]). Dovrebbe comprendere il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura, come pure il risarcimento per le opportunità perse, come l'accesso a determinate prestazioni in funzione del livello retributivo, e per i danni immateriali, come il disagio dovuto alla sottovalutazione del lavoro svolto. Se del caso, il risarcimento può tener conto dei danni causati da una discriminazione retributiva fondata sul sesso che si interseca con altri motivi di discriminazione oggetto di protezione. Gli Stati membri non dovrebbero prestabilire un massimale per tale risarcimento.

(51) Oltre al risarcimento, dovrebbero essere previsti altri mezzi di tutela. Le autorità competenti o gli organi giurisdizionali nazionali 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 di retribuzione. 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 immotivati; di fornire informazioni e sensibilizzare i lavoratori in merito al loro diritto alla parità di retribuzione; e di introdurre la formazione obbligatoria per il personale delle risorse umane sulla parità di retribuzione e sulla valutazione e classificazione professionale neutre sotto il profilo del genere.

(52) Conformemente alla giurisprudenza della Corte di giustizia ([16]), la direttiva 2006/54/CE stabilisce disposizioni per garantire che l'onere della prova sia a carico del convenuto quando si può ragionevolmente presumere che vi sia stata discriminazione. Tuttavia, non è sempre facile per le vittime e per i giudici sapere come stabilire tale presunzione. Nella causa C-109/88, la Corte di giustizia ha affermato che quando un sistema di retribuzione è caratterizzato da una mancanza totale di trasparenza, l'onere della prova dovrebbe essere trasferito al convenuto senza imporre al lavoratore l'obbligo di dimostrare l'esistenza di una discriminazione, anche quando essa può essere ragionevolmente presunta. Di conseguenza, l'onere della prova dovrebbe essere trasferito al convenuto qualora un datore di lavoro non ottemperi agli obblighi di trasparenza retributiva stabiliti dalla presente direttiva, ad esempio rifiutandosi di fornire le informazioni richieste dai lavoratori o non comunicando informazioni, se del caso, sul divario retributivo di genere, a meno che il datore di lavoro non dimostri che tale violazione è stata manifestamente involontaria e di natura irrilevante.

(53) Conformemente alla giurisprudenza della Corte di giustizia, le norme nazionali sui termini di prescrizione per presentare ricorsi per presunte violazioni dei diritti sanciti dalla presente direttiva dovrebbero essere tali da non rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti stessi. I termini di prescrizione creano ostacoli specifici per le vittime di discriminazioni retributive basate sul genere. A tal fine, è opportuno stabilire norme minime comuni. Tali norme dovrebbero stabilire quando inizia a decorrere il termine di prescrizione, la sua durata e le circostanze in cui è sospeso o interrotto e dovrebbero prevedere che i termini di prescrizione per presentare ricorso siano di almeno tre anni. I termini di prescrizione non dovrebbero iniziare a decorrere prima che la parte ricorrente sia a conoscenza, o si possa ragionevolmente presumere che sia a conoscenza, della violazione. Gli Stati membri dovrebbero poter decidere che il termine di prescrizione non inizi a decorrere mentre è in corso la violazione o prima della cessazione del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro.

(54) Le spese processuali rappresentano, per le vittime di discriminazioni retributive basate sul genere, un forte disincentivo a presentare ricorsi per presunte violazioni del loro diritto alla parità di retribuzione e di conseguenza la protezione dei lavoratori e l'applicazione di tale diritto divengono insufficienti. Per eliminare tale significativo ostacolo procedurale alla giustizia, gli Stati membri provvedono affinché gli organi giurisdizionali nazionali possano valutare se una parte ricorrente soccombente abbia avuto motivi ragionevoli per presentare ricorso e, in tal caso, se sia opportuno non esigere che tale parte ricorrente sostenga le spese di causa. Ciò dovrebbe applicarsi in particolare nei casi in cui il convenuto che vince la causa non abbia rispettato gli obblighi di trasparenza retributiva stabiliti nella presente direttiva.

([15]) Sentenza della Corte di giustizia del 17 dicembre 2015, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, punto 45.
([16]) Sentenza della Corte di giustizia del 17 ottobre 1989, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

(55) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni efficaci, 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 di retribuzione. Tali sanzioni dovrebbero comprendere ammende che potrebbero essere basate sul fatturato lordo annuo del datore di lavoro o sulla sua massa salariale totale. Dovrebbero essere presi in considerazione eventuali altri fattori aggravanti o attenuanti che possono applicarsi nelle circostanze del caso, ad esempio qualora la discriminazione retributiva fondata sul sesso sia combinata con altri motivi di discriminazione oggetto di protezione. Spetta agli Stati membri determinare le violazioni dei diritti e degli obblighi relativi alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, per le quali le ammende costituiscono la sanzione più appropriata.

(56) Gli Stati membri dovrebbero stabilire sanzioni specifiche per le violazioni ripetute di diritti o obblighi relativi alla parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, tali da rispecchiare la gravità della violazione e dissuadere dal commettere ulteriori violazioni. Tali sanzioni potrebbero includere diversi tipi di disincentivi finanziari, quali la revoca di benefici pubblici o l'esclusione, per un certo periodo, da qualsiasi ulteriore riconoscimento di incentivi finanziari o da qualsiasi gara d'appalto pubblica.

(57) Gli obblighi dei datori di lavoro derivanti dalla presente direttiva rientrano tra gli obblighi applicabili in materia di rispetto del diritto ambientale, sociale e del lavoro, che gli Stati membri devono garantire a norma delle direttive 2014/23/UE ([17]), 2014/24/UE ([18]) e 2014/25/UE ([19]) del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda la partecipazione alle procedure di appalto pubblico. Al fine di rispettare tali obblighi dei datori di lavoro per quanto riguarda il diritto alla parità di retribuzione, 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 in alcuna categoria di lavoratori che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore che non possa essere motivato da criteri neutri sotto il profilo del genere. Inoltre, gli Stati membri dovrebbero valutare di imporre alle amministrazioni aggiudicatrici di introdurre, se del caso, sanzioni e condizioni di risoluzione che garantiscono il rispetto del principio della parità di retribuzione nell'esecuzione degli appalti pubblici e delle concessioni. Le amministrazioni aggiudicatrici possono anche tener conto del mancato rispetto del principio della parità di retribuzione da parte dell'offerente o di uno dei suoi subappaltatori nel valutare l'applicazione dei motivi di esclusione o nel decidere di non aggiudicare un appalto all'offerente che presenta l'offerta economicamente più vantaggiosa.

(58) Per un'efficace attuazione del diritto alla parità di retribuzione occorre un'adeguata tutela amministrativa e giurisdizionale contro qualsiasi trattamento sfavorevole in risposta a un tentativo, da parte dei lavoratori, di esercitare tale diritto, a qualsiasi reclamo presentato al datore di lavoro o a qualsiasi procedimento amministrativo o giudiziario volto a far rispettare tale diritto. Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia ([20]), la categoria di lavoratori che hanno diritto alla tutela dovrebbe essere interpretata in senso ampio e includere tutti i lavoratori che possono essere oggetto di misure di ritorsione adottate da un datore di lavoro in risposta a un reclamo in materia di discriminazione fondata sul sesso. La tutela non è limitata ai soli lavoratori che hanno presentato reclami o ai loro rappresentanti, né a coloro che soddisfano determinati requisiti formali che disciplinano il riconoscimento di un determinato status, come quello di testimone.

(59) Al fine di migliorare l'applicazione del principio della parità di retribuzione, la presente direttiva dovrebbe rafforzare gli strumenti e le procedure di applicazione esistenti per quanto riguarda i diritti e gli obblighi da essa stabiliti e le disposizioni in materia di parità di retribuzione di cui alla direttiva 2006/54/CE.

(60) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime, rispettando in tal modo la prerogativa degli Stati membri di introdurre e mantenere disposizioni più favorevoli per i lavoratori. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico vigente dovrebbero continuare ad applicarsi, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli per i lavoratori. 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 il principio della parità di retribuzione.

([17]) 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).

([18]) 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).

([19]) 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).

([20]) Sentenza della Corte di giustizia del 20 giugno 2019, Hakelbracht e altri, C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.

(61) Al fine di garantire un adeguato monitoraggio dell'applicazione del diritto alla parità di retribuzione, gli Stati membri dovrebbero istituire o designare un apposito organismo di monitoraggio. Tale organismo, che dovrebbe poter far parte di un organismo esistente che persegue obiettivi analoghi, dovrebbe svolgere compiti specifici relativi all'attuazione delle misure di trasparenza retributiva previste dalla presente direttiva e raccogliere determinati dati per monitorare le disparità retributive e l'impatto delle misure di trasparenza retributiva. Gli Stati membri dovrebbero poter designare più di un organismo, a condizione che le funzioni di monitoraggio e analisi previste dalla presente direttiva siano assicurate da un organismo centrale.

(62) 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 sesso e trasmettano dati completi e accurati alla Commissione (Eurostat). A norma del regolamento (CE) n. 530/1999 del Consiglio ([21]), gli Stati membri sono tenuti a compilare 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 tali dati è fondamentale per poter valutare gli sviluppi realizzati a livello nazionale e in tutta l'Unione. Le statistiche pertinenti trasmesse alla Commissione (Eurostat) dovrebbero essere raccolte a fini statistici ai sensi del regolamento (CE) n. 223/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio ([22]).

(63) Poiché gli obiettivi della presente direttiva, vale a dire un'applicazione migliore e più efficace del principio della parità di retribuzione mediante la definizione di prescrizioni minime comuni che dovrebbero applicarsi a tutte le imprese e organizzazioni in tutta l'Unione, non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri ma, a motivo della loro portata e dei loro effetti, possono essere conseguiti meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. In ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo, la presente direttiva si limita a stabilire prescrizioni minime, ossia a quanto è necessario per conseguire i suddetti obiettivi.

(64) 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 gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie affinché i risultati perseguiti dalla presente direttiva siano sempre garantiti.

(65) 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 o medie imprese. Gli Stati membri dovrebbero pertanto valutare l'impatto delle rispettive misure di recepimento sulle micro, piccole e medie imprese per accertarsi che tali imprese non siano colpite in modo sproporzionato, riservando particolare attenzione alle microimprese, a limitare gli oneri amministrativi, e a pubblicare i risultati di tali valutazioni.

(66) Conformemente all'articolo 42 del regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio ([23]), il Garante europeo della protezione dei dati è stato consultato e ha formulato il suo parere il 27 aprile 2021,

([21]) 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).

([22]) Regolamento (CE) n. 223/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2009, relativo alle statistiche europee e che abroga il regolamento (CE, Euratom) n. 1101/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo alla trasmissione all'Istituto statistico delle Comunità europee di dati statistici protetti dal segreto, il regolamento (CE) n. 322/97 del Consiglio, relativo alle statistiche comunitarie, e la decisione 89/382/CEE, Euratom del Consiglio, che istituisce un comitato del programma statistico delle Comunità europee (GU L 87 del 31.3.2009, pag. 164).

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

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto

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

Articolo 2

Ambito di applicazione

1. La presente direttiva si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e privato.

2. La presente direttiva si applica a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia.

3. Ai fini dell'articolo 5, la presente direttiva si applica ai candidati a un impiego.

Articolo 3

Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva si applicano le definizioni seguenti:

a) «retribuzione»: il salario o lo stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore (componenti complementari o variabili) a motivo dell'impiego di quest'ultimo;

b) «livello retributivo»: la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda;

c) «divario retributivo di genere»: la differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti da un datore di lavoro ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile;

d) «livello retributivo mediano»: il livello retributivo rispetto al quale una metà dei lavoratori di un datore di lavoro guadagna di più e l'altra metà guadagna di meno;

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 di un datore di lavoro, espressa in percentuale del livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile;

f) «quartile retributivo»: ciascuno dei quattro gruppi uguali in cui i lavoratori sono suddivisi in base al loro livello retributivo, dal più basso al più elevato;

g) «lavoro di pari valore»: il lavoro ritenuto di pari valore secondo i criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui all'articolo 4, paragrafo 4;

h) «categoria di lavoratori»: i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore raggruppati in modo non arbitrario sulla base dei criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui all'articolo 4, paragrafo 4, dal datore di lavoro dei lavoratori e, se del caso, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali;

i) «discriminazione diretta»: la situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga;

j) «discriminazione indiretta»: la 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;

k) «ispettorato del lavoro»: l'organismo o gli organismi responsabili, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali, del controllo e di funzioni ispettive nel mercato del lavoro, salvo ove, qualora previsto dal diritto nazionale, le parti sociali possano svolgere tali funzioni;

l) «organismo per la parità»: l'organismo o gli organismi designati a norma dell'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE;

m) «rappresentanti dei lavoratori»: i rappresentanti dei lavoratori conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali.

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

a) le molestie e le molestie sessuali, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2006/54/CE e qualsiasi trattamento meno favorevole subito da una persona per il fatto di avere rifiutato tali comportamenti o di esservisi sottomessa, qualora tali molestie o trattamenti riguardino l'esercizio dei diritti di cui alla presente direttiva o derivino da tale esercizio;

b) qualsiasi istruzione di discriminare persone in ragione del loro sesso;

c) qualsiasi trattamento meno favorevole per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 92/85/CEE del Consiglio ([24]);

d) qualsiasi trattamento meno favorevole ai sensi della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio ([25]), fondato sul sesso, anche in relazione al congedo di paternità, al congedo parentale o al congedo per i prestatori di assistenza;

e) la discriminazione intersezionale, ossia la discriminazione fondata su una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo di cui alla direttiva 2000/43/CE o alla direttiva 2000/78/CE.

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

Articolo 4

Stesso lavoro e lavoro di pari valore

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro dispongano di sistemi retributivi che assicurino la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

2. Gli Stati membri, in consultazione con gli organismi per la parità, adottano le misure necessarie per assicurare la disponibilità di strumenti o metodologie di analisi e per far sì che a tali strumenti o metodologie si possa accedere facilmente allo scopo di sostenere e guidare la valutazione e il confronto del valore del lavoro conformemente ai criteri di cui al presente articolo. Tali strumenti o metodologie consentono ai datori di lavoro e/o alle parti sociali di istituire e utilizzare facilmente sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere che escludano qualsiasi discriminazione retributiva fondata sul sesso.

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

([25]) 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).

3. Se del caso, la Commissione può aggiornare gli orientamenti a livello dell'Unione relativi ai sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere, in consultazione con l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE).

4. I sistemi retributivi sono tali da consentire di valutare se i lavoratori si trovano in una situazione comparabile per quanto riguarda il valore del lavoro sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere concordati con i rappresentanti dei lavoratori, laddove tali rappresentanti esistano. Tali criteri non si fondano, direttamente o indirettamente, sul sesso dei lavoratori e includono le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro, nonché, se del caso, qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici. Sono applicati in modo oggettivo e neutro dal punto di vista del genere, escludendo qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso. In particolare, le pertinenti competenze trasversali non devono essere sottovalutate.

CAPO II

TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Articolo 5

Trasparenza retributiva prima dell'assunzione

1. I candidati a un impiego hanno il diritto di ricevere, dal potenziale datore di lavoro, informazioni:

a) sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia da attribuire alla posizione in questione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere; e

b) se del caso, sulle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicate dal datore di lavoro in relazione alla posizione.

Tali informazioni sono fornite in modo tale da garantire una trattativa informata e trasparente sulla retribuzione, ad esempio in un avviso di posto vacante pubblicato, prima del colloquio di lavoro o altrimenti.

2. Il datore di lavoro non può chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro.

3. I datori di lavoro provvedono affinché gli avvisi di posto vacante e i titoli professionali siano neutri sotto il profilo del genere e che le procedure di assunzione siano condotte in modo non discriminatorio, così da non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore («diritto alla parità di retribuzione»).

Articolo 6

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

1. I datori di lavoro rendono facilmente accessibili ai propri lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori. Tali criteri sono oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

2. Gli Stati membri possono esonerare i datori di lavoro con meno di 50 lavoratori dall'obbligo relativo alla progressione economica di cui al paragrafo 1.

Articolo 7

Diritto di informazione

1. I lavoratori hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, conformemente ai paragrafi 2 e 4, informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

2. I lavoratori hanno la possibilità di richiedere e ricevere le informazioni di cui al paragrafo 1 tramite i loro rappresentanti dei lavoratori, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali. Hanno inoltre la possibilità di richiedere e ricevere le informazioni tramite un organismo per la parità.

Se le informazioni ricevute sono imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti dei lavoratori, chiarimenti e dettagli ulteriori e ragionevoli riguardo ai dati forniti e di ricevere una risposta motivata.

3. I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui al paragrafo 1 e delle attività che il lavoratore deve intraprendere per esercitare tale diritto.

4. I datori di lavoro forniscono le informazioni di cui al paragrafo 1 entro un termine ragionevole, ma in ogni caso entro due mesi dalla data in cui è presentata la richiesta.

5. Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione ai fini dell'attuazione del principio della parità di retribuzione. In particolare, gli Stati membri attuano misure che vietano clausole contrattuali che limitino la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

6. I datori di lavoro possono esigere che i lavoratori che abbiano ottenuto informazioni a norma del presente articolo diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo non utilizzino tali informazioni per fini diversi dall'esercizio del loro diritto alla parità di retribuzione.

Articolo 8

Accessibilità delle informazioni

I datori di lavoro forniscono tutte le informazioni condivise con i lavoratori o i candidati a un impiego a norma degli articoli 5, 6 e 7 in un formato che sia accessibile alle persone con disabilità e che tenga conto delle loro esigenze particolari.

Articolo 9

Comunicazioni di informazioni sul divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile

1. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro forniscano le informazioni seguenti relative alla loro organizzazione, conformemente al presente articolo:

a) il divario retributivo di genere;

b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;

c) il divario retributivo mediano di genere;

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

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

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

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

2. I datori di lavoro con almeno 250 lavoratori forniscono, entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno, le informazioni di cui al paragrafo 1 relative all'anno civile precedente.

3. I datori di lavoro che hanno tra i 150 e i 249 lavoratori forniscono, entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni, le informazioni di cui al paragrafo 1 relative all'anno civile precedente.

4. I datori di lavoro che hanno tra i 100 e i 149 lavoratori forniscono, entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni, le informazioni di cui al paragrafo 1 relative all'anno civile precedente.

5. Gli Stati membri non impediscono ai datori di lavoro con meno di 100 lavoratori di fornire le informazioni di cui al paragrafo 1 su base volontaria. Gli Stati membri possono, in base al diritto nazionale, imporre ai datori di lavoro con meno di 100 lavoratori di fornire informazioni sulla retribuzione.

6. L'esattezza delle informazioni è confermata dalla dirigenza del datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori. I rappresentanti dei lavoratori hanno accesso alle metodologie applicate dal datore di lavoro.

7. Le informazioni di cui al paragrafo 1, lettere da a) a g), del presente articolo sono comunicate all'autorità incaricata della compilazione e della pubblicazione di tali dati a norma dell'articolo 29, paragrafo 3, lettera c). Il datore di lavoro può pubblicare le informazioni di cui al paragrafo 1, lettere da a) a f), del presente articolo sul proprio sito web o renderle pubblicamente disponibili in altra maniera.

8. Gli Stati membri possono compilare essi stessi le informazioni di cui al paragrafo 1, lettere da a) a f), del presente articolo sulla base di dati amministrativi quali, ad esempio, i dati forniti dai datori di lavoro alle autorità fiscali o di sicurezza sociale. Le informazioni sono rese pubbliche conformemente all'articolo 29, paragrafo 3, lettera c).

9. I datori di lavoro forniscono le informazioni di cui al paragrafo 1, lettera g), a tutti i propri lavoratori e ai loro rappresentanti e le trasmettono all'ispettorato del lavoro e all'organismo per la parità su richiesta. Anche le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili, sono fornite su richiesta.

10. I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, gli ispettorati del lavoro e gli organismi per la parità hanno il diritto di chiedere ai datori di lavoro chiarimenti e dettagli ulteriori in merito a qualsiasi dato fornito, comprese spiegazioni su eventuali differenze retributive di genere. I datori di lavoro rispondono a tali richieste entro un termine ragionevole fornendo una risposta motivata. Qualora le differenze retributive di genere non siano motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, i datori di lavoro pongono rimedio alla situazione entro un termine ragionevole in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità.

Articolo 10

Valutazione congiunta delle retribuzioni

1. Gli Stati membri adottano misure appropriate per garantire che i datori di lavoro soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni a norma dell'articolo 9 effettuino, in cooperazione con i rappresentanti dei propri lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni qualora siano soddisfatte tutte le condizioni seguenti:

a) le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5 % in una qualsiasi categoria di lavoratori;

b) il datore di lavoro non ha motivato tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;

c) il datore di lavoro non ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

2. La valutazione congiunta delle retribuzioni è effettuata al fine di individuare, correggere e prevenire differenze retributive tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che non sono motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere e comprende gli elementi seguenti:

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

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

c) eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;

d) le ragioni di tali differenze nei livelli retributivi medi, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, se del caso, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro;

e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che hanno beneficiato di un miglioramento delle retribuzioni in seguito al loro rientro dal congedo di maternità o di paternità, dal congedo parentale o dal congedo per i prestatori di assistenza, se tale miglioramento si è verificato nella categoria di lavoratori pertinente durante il periodo in cui è stato fruito il congedo;

f) misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione se non sono motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;

g) una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni.

3. I datori di lavoro mettono la valutazione congiunta delle retribuzioni a disposizione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori e la comunicano all'organismo di monitoraggio a norma dell'articolo 29, paragrafo 3, lettera d). Essi mettono tale valutazione a disposizione dell'ispettorato del lavoro e dell'organismo per la parità, su richiesta.

4. Nell'attuare le misure derivanti dalla valutazione congiunta delle retribuzioni, il datore di lavoro corregge le differenze di retribuzione immotivate entro un periodo di tempo ragionevole, in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali. L'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità possono essere invitati a prendere parte alla procedura. L'attuazione delle misure comprende un'analisi degli attuali sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere o l'istituzione di tali sistemi per garantire l'esclusione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta fondata sul sesso.

Articolo 11

Sostegno ai datori di lavoro con meno di 250 lavoratori

Gli Stati membri forniscono sostegno, sotto forma di assistenza tecnica e formazione, ai datori di lavoro con meno di 250 lavoratori e ai rappresentanti dei lavoratori interessati, per facilitarne il rispetto degli obblighi stabiliti dalla presente direttiva.

Articolo 12

Protezione dei dati

1. Nella misura in cui le informazioni fornite in applicazione delle misure adottate a norma degli articoli 7, 9 e 10 comportano il trattamento di dati personali, esse sono fornite in conformità del regolamento (UE) 2016/679.

2. I dati personali trattati a norma degli articoli 7, 9 o 10 della presente direttiva non sono utilizzati per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione.

3. Gli Stati membri possono decidere che, qualora la divulgazione di informazioni a norma degli articoli 7, 9 e 10 comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile, solo i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro o l'organismo per la parità abbiano accesso a tali informazioni. I rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parità forniscono consulenza ai lavoratori in merito a un eventuale ricorso a norma della presente direttiva senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Ai fini del monitoraggio a norma dell'articolo 29, le informazioni sono rese disponibili senza restrizioni.

Articolo 13

Dialogo sociale

Fatta salva l'autonomia delle parti sociali e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, gli Stati membri adottano misure adeguate affinché le parti sociali siano effettivamente coinvolte, attraverso un confronto riguardante i diritti e gli obblighi stabiliti nella presente direttiva, se del caso, su richiesta di tali parti.

Fatta salva l'autonomia delle parti sociali e tenendo conto della diversità delle prassi nazionali, gli Stati membri adottano misure adeguate per promuovere il ruolo delle parti sociali e incoraggiare l'esercizio del diritto di contrattazione collettiva in relazione alle misure volte a contrastare la discriminazione retributiva e il relativo impatto negativo sulla valutazione dei lavori svolti prevalentemente da lavoratori di un solo sesso.

CAPO III

MEZZI DI TUTELA E APPLICAZIONE

Articolo 14

Tutela dei diritti

Gli Stati membri provvedono affinché, dopo un eventuale ricorso alla conciliazione, tutti i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di retribuzione possano disporre di procedimenti giudiziari finalizzati all'applicazione dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. Tali procedimenti sono facilmente accessibili ai lavoratori e alle persone che agiscono per loro conto, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito del quale si presume si sia verificata la discriminazione.

Articolo 15

Procedure per conto o a sostegno dei lavoratori

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 dare avvio a qualsiasi procedimento amministrativo o giudiziario relativo a una presunta violazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. Gli stessi possono agire per conto o a sostegno di lavoratori che sono presunte vittime di una violazione di qualsiasi diritto o obbligo connesso al principio della parità di retribuzione, con il consenso di tali persone.

Articolo 16

Diritto al risarcimento

1. Gli Stati membri provvedono affinché qualsiasi lavoratore che abbia subito un danno a seguito di una violazione di un diritto o di un obbligo connesso al principio della parità di retribuzione abbia il diritto di chiedere e ottenere il pieno risarcimento o la piena riparazione, come stabilito dallo Stato membro, per tale danno.

2. Il risarcimento o la riparazione di cui al paragrafo 1 costituiscono un risarcimento o una riparazione reali ed effettivi per il danno subito, secondo le modalità stabilite dallo Stato membro, in modo dissuasivo e proporzionato.

3. Il risarcimento o la riparazione pongono il lavoratore che ha subito un danno nella posizione in cui la persona si sarebbe trovata se non fosse stata discriminata in base al sesso o se non si fosse verificata alcuna violazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. Gli Stati membri assicurano che il risarcimento o la riparazione comprendano il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura, il risarcimento per le opportunità perse, il danno immateriale, i danni causati da altri fattori pertinenti che possono includere la discriminazione intersezionale, nonché gli interessi di mora.

4. Il risarcimento o la riparazione non sono limitati dalla fissazione a priori di un massimale.

Articolo 17

Altri mezzi di tutela

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

a) un provvedimento che ponga fine alla violazione;

b) un provvedimento per adottare misure volte a garantire che i diritti o gli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione siano applicati.

2. Qualora il convenuto non si conformi a un provvedimento emesso a norma del paragrafo 1, gli Stati membri provvedono affinché le loro autorità competenti o gli organi giurisdizionali nazionali possano, se del caso, emettere un'ingiunzione di pagamento di una pena pecuniaria suscettibile di essere reiterata, al fine di garantirne l'esecuzione.

Articolo 18

Inversione dell'onere della prova

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie, secondo i loro sistemi giudiziari, affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della discriminazione retributiva diretta o indiretta ove i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata osservanza nei propri confronti del principio della parità di retribuzione abbiano prodotto dinanzi a un'autorità competente o a un organo giurisdizionale nazionale elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta.

2. Qualora un datore di lavoro non abbia attuato gli obblighi in materia di trasparenza retributiva di cui agli articoli 5, 6, 7, 9 e 10, gli Stati membri provvedono affinché spetti al datore di lavoro dimostrare, nei procedimenti amministrativi o giudiziari riguardanti una presunta discriminazione retributiva diretta o indiretta, che non vi è stata una siffatta discriminazione.

Il primo comma del presente paragrafo non si applica se il datore di lavoro dimostra che la violazione degli obblighi di cui agli articoli 5, 6, 7, 9 e 10 è stata manifestamente involontaria e di lieve entità.

3. La presente direttiva non osta a che gli Stati membri introducano norme probatorie più favorevoli al lavoratore che dà avvio a un procedimento amministrativo o giudiziario per presunta violazione di uno qualsiasi dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione.

4. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 1 alle procedure e ai procedimenti in cui l'istruttoria spetta all'autorità competente o all'organo giurisdizionale nazionale.

5. Salvo diversa disposizione del diritto nazionale, il presente articolo non si applica ai procedimenti penali.

Articolo 19

Elementi comprovanti lo stesso lavoro o il lavoro di pari valore

1. Nel determinare se i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile svolgano lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, la valutazione volta a stabilire se i lavoratori si trovano in una situazione analoga non si limita alle situazioni in cui i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile lavorano per lo stesso datore di lavoro, ma è estesa alla fonte unica che stabilisce le condizioni retributive. Per fonte unica si intende quella che stabilisce gli elementi di retribuzione pertinenti per il confronto tra lavoratori.

2. La valutazione volta a stabilire se i lavoratori si trovano in una situazione analoga non è limitata ai lavoratori che sono impiegati contemporaneamente al lavoratore interessato.

3. Qualora non sia possibile individuare un riferimento reale, è consentito utilizzare qualsiasi altro elemento di prova per dimostrare una presunta discriminazione retributiva, comprese statistiche o un confronto sul modo in cui un lavoratore sarebbe trattato in una situazione analoga.

Articolo 20

Accesso alle prove

1. Gli Stati membri provvedono affinché, nei procedimenti relativi a un ricorso in materia di parità di retribuzione, le autorità competenti o gli organi giurisdizionali nazionali possano ordinare al convenuto di divulgare qualsiasi elemento di prova pertinente che rientri nel controllo del convenuto stesso, conformemente al diritto e alle prassi nazionali.

2. Gli Stati membri provvedono affinché le autorità competenti o gli organi giurisdizionali nazionali dispongano del potere di ordinare la divulgazione delle prove che contengono informazioni riservate ove le ritengano rilevanti ai fini del ricorso in materia di parità di retribuzione. Gli Stati membri provvedono affinché, allorquando ordinano la divulgazione di siffatte informazioni, le autorità competenti o gli organi giurisdizionali nazionali dispongano di misure efficaci per tutelarle, conformemente alle norme procedurali nazionali.

3. Il presente articolo non osta a che gli Stati membri mantengano o introducano un regime probatorio più favorevole alla parte ricorrente.

Articolo 21

Termini di prescrizione

1. Gli Stati membri provvedono affinché le norme nazionali applicabili ai termini di prescrizione per presentare ricorsi in materia di parità di retribuzione stabiliscano quando iniziano a decorrere tali termini, la loro durata e le circostanze in cui possono essere sospesi o interrotti. I termini di prescrizione non iniziano a decorrere prima che la parte ricorrente sia a conoscenza, o si possa ragionevolmente presumere che sia a conoscenza, di una violazione. Gli Stati membri possono decidere che i termini di prescrizione non inizino a decorrere mentre è in corso la violazione o prima della cessazione del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro. Tali termini di prescrizione non sono inferiori a tre anni.

2. Gli Stati membri provvedono affinché un termine di prescrizione sia sospeso o interrotto, in base al diritto nazionale, non appena una parte ricorrente intraprende un'azione sottoponendo il reclamo all'attenzione del datore di lavoro o avviando un procedimento dinanzi a un organo giurisdizionale, direttamente o per mezzo dei rappresentanti dei lavoratori, dell'ispettorato del lavoro o dell'organismo per la parità.

3. Il presente articolo non si applica alle norme sui termini di decadenza dei ricorsi.

Articolo 22

Spese legali

Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un procedimento relativo a un ricorso in materia di discriminazione retributiva abbia esito positivo per il convenuto, gli organi giurisdizionali nazionali possano valutare, conformemente al diritto nazionale, se la parte ricorrente soccombente abbia motivi ragionevoli per presentare ricorso e, in tal caso, se sia opportuno non esigere che tale parte ricorrente sostenga le spese di causa.

Articolo 23

Sanzioni

1. Gli Stati membri stabiliscono le norme relative a sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. Gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie per garantire che tali norme siano attuate e notificano senza ritardo alla Commissione tali norme e misure così come ogni eventuale modifica successiva che le riguardi.

2. Gli Stati membri provvedono affinché le sanzioni di cui al paragrafo 1 garantiscano un reale effetto deterrente per quanto riguarda le violazioni di diritti e obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. Tali sanzioni comprendono ammende la cui fissazione è basata sul diritto nazionale.

3. Le sanzioni di cui al paragrafo 1 tengono conto di eventuali fattori aggravanti o attenuanti pertinenti applicabili alle circostanze della violazione, che possono includere la discriminazione intersezionale.

4. Gli Stati membri provvedono affinché si applichino sanzioni specifiche in caso di violazioni ripetute dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione.

5. Gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie per garantire che le sanzioni previste a norma del presente articolo siano applicate con efficacia nella pratica.

Articolo 24

Parità di retribuzione negli appalti pubblici e nelle concessioni

1. Le misure adeguate 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 i loro obblighi connessi al principio della parità di retribuzione.

2. Gli Stati membri considerano la possibilità di imporre alle amministrazioni aggiudicatrici l'introduzione, se del caso, di sanzioni e condizioni di risoluzione che garantiscono il rispetto del principio della parità di retribuzione nell'esecuzione degli appalti pubblici e delle concessioni. Qualora le autorità degli Stati membri 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 contraenti 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 5 %, non motivato dal datore di lavoro sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, in una qualsiasi categoria di lavoratori. Ciò non pregiudica eventuali altri diritti o obblighi di cui alle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE o 2014/25/UE.

Articolo 25

Vittimizzazione e protezione contro trattamenti meno favorevoli

1. I lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori non sono trattati in modo meno favorevole per il fatto di aver esercitato i loro diritti in materia di parità di retribuzione o di aver sostenuto un'altra persona a tutela dei diritti di quest'ultima.

2. Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori, inclusi i lavoratori che sono rappresentanti dei lavoratori, dal licenziamento o da altro trattamento sfavorevole da parte di un datore di lavoro, quale reazione ad un reclamo all'interno dell'organizzazione del datore di lavoro o ad un procedimento amministrativo o giudiziario ai fini dell'applicazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione.

Articolo 26

Rapporto con la direttiva 2006/54/CE

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

CAPO IV

DISPOSIZIONI ORIZZONTALI

Articolo 27

Livello di protezione

1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli ai lavoratori rispetto a quelle stabilite nella presente direttiva.

2. L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione nei settori contemplati dalla presente direttiva.

Articolo 28

Organismi per la parità

1. Fatta salva la competenza degli ispettorati del lavoro o di altri organismi deputati a garantire i diritti dei lavoratori, comprese le parti sociali, gli organismi per la parità sono competenti per le questioni che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva.

2. Gli Stati membri adottano, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, misure attive per garantire una cooperazione e un coordinamento stretti tra gli ispettorati del lavoro, gli organismi per la parità e, se del caso, le parti sociali, per quanto riguarda il principio della parità di retribuzione.

3. Gli Stati membri forniscono ai rispettivi organismi per la parità le risorse adeguate necessarie per svolgere efficacemente le loro funzioni in relazione al rispetto del diritto alla parità di retribuzione.

Articolo 29

Monitoraggio e sensibilizzazione

1. Gli Stati membri garantiscono un monitoraggio e un sostegno costanti e coordinati dell'applicazione del principio della parità di retribuzione nonché l'applicazione di tutti i mezzi di tutela disponibili.

2. Ciascuno Stato membro designa un organismo incaricato di monitorare e sostenere l'attuazione delle misure di attuazione della presente direttiva («organismo di monitoraggio») e adotta le disposizioni necessarie per il suo corretto funzionamento. L'organismo di monitoraggio può far parte di un organismo o di una struttura esistente a livello nazionale. Gli Stati membri possono designare più di un organismo ai fini della sensibilizzazione e della raccolta dei dati, a condizione che le funzioni di monitoraggio e analisi di cui al paragrafo 3, lettere b), c) ed e), siano assicurate da un organismo centrale.

3. Gli Stati membri provvedono affinché l'organismo di monitoraggio espleti, tra l'altro, i compiti seguenti:

a) sensibilizzare le imprese e le organizzazioni pubbliche e private, le parti sociali e i cittadini al fine di promuovere il principio della parità di retribuzione e il diritto alla trasparenza retributiva, anche affrontando la discriminazione intersezionale in relazione alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;

b) analizzare le cause del divario retributivo di genere e mettere a punto strumenti che contribuiscano a valutare le disparità retributive, avvalendosi in particolare del lavoro e degli strumenti di analisi dell'EIGE;

c) raccogliere i dati ricevuti dai datori di lavoro a norma dell'articolo 9, paragrafo 7, pubblicare tempestivamente i dati di cui all'articolo 9, paragrafo 1, lettere da a) a f), in modo facilmente accessibile e fruibile, consentendo un confronto agevole tra datori di lavoro, settori e regioni dello Stato membro interessato, e garantire che i dati dei quattro anni precedenti, ove disponibili, siano accessibili;

d) raccogliere le relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni a norma dell'articolo 10, paragrafo 3;

e) aggregare i dati sul numero e sul tipo di reclami in materia di discriminazione retributiva presentati dinanzi alle autorità competenti, compresi gli organismi per la parità, e sui ricorsi presentati dinanzi agli organi giurisdizionali nazionali.

4. Entro il 7 giugno 2028 e successivamente ogni due anni, gli Stati membri trasmettono alla Commissione, in un unico invio, i dati di cui al paragrafo 3, lettere c), d) ed e).

Articolo 30

Contrattazione e azioni collettive

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

Articolo 31

Statistiche

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

I dati di cui al primo comma sono trasmessi a decorrere dal 31 gennaio 2028 per l'anno di riferimento 2026.

Articolo 32

Diffusione di informazioni

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

Articolo 33

Attuazione

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

a) la messa a punto di strumenti o metodologie di analisi di cui all'articolo 4, paragrafo 2;

b) sanzioni pecuniarie equivalenti alle ammende, purché siano efficaci, proporzionate e dissuasive.

Articolo 34

Recepimento

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 7 giugno 2026. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Nell'informare la Commissione, gli Stati membri forniscono anche una sintesi dei risultati di una valutazione relativa all'impatto dell'atto delle loro misure di recepimento sui lavoratori e sui datori di lavoro con meno di 250 lavoratori e un riferimento circa il luogo di pubblicazione di tale valutazione.

2. Quando gli Stati membri adottano le misure di cui al paragrafo 1, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

Articolo 35

Comunicazione di informazioni e riesame

1. Entro il 7 giugno 2031 gli Stati informano la Commissione in merito all'applicazione della presente direttiva e al suo impatto pratico.

2. Entro il 7 giugno 2033, la Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sull'attuazione della presente direttiva. La relazione esamina, tra l'altro, le soglie per i datori di lavoro di cui agli articoli 9 e 10, nonché la soglia del 5 % per l'innesco della valutazione congiunta delle retribuzioni di cui all'articolo 10, paragrafo 1. La Commissione propone, se opportuno le modifiche legislative che ritiene necessarie sulla base di tale relazione.

Articolo 36

Entrata in vigore

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

Articolo 37

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Strasburgo, il 10 maggio 2023

Per il Parlamento europeo	*Per il Consiglio*
La presidente	*Il presidente*
R. METSOLA	J. ROSWALL