

Camera dei Deputati

**Legislatura 19
ATTO CAMERA**

Sindacato Ispettivo

ODG IN ASSEMBLEA SU P.D.L. : 9/01238/002
presentata da **DELLA VEDOVA BENEDETTO** il **28/06/2023** nella seduta numero **128**

Stato iter : **CONCLUSO**

COFIRMATARIO	GRUPPO	DATA FIRMA
MAGI RICCARDO	MISTO-+EUROPA	28/06/2023

Partecipanti alle fasi dell'iter :

NOMINATIVO	GRUPPO oppure MINISTERO/CARICA	DATA evento
PARERE GOVERNO		
BELLUCCI MARIA TERESA	VICE MINISTRO, LAVORO E POLITICHE SOCIALI	28/06/2023

Fasi dell'iter e data di svolgimento :

ACCOLTO COME RACCOMANDAZIONE IL 28/06/2023

PARERE GOVERNO IL 28/06/2023

RINUNCIA ALLA VOTAZIONE IL 28/06/2023

CONCLUSO IL 28/06/2023

TESTO ATTO

Atto Camera

Ordine del Giorno 9/01238/002

presentato da

DELLA VEDOVA Benedetto

testo di

Mercoledì 28 giugno 2023, seduta n. 128

La Camera,

premessi che:

il 30 marzo 2023 il Parlamento europeo ha approvato la direttiva 2023/970 – a sua volta approvata dal Consiglio dell'Unione europea il 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 delle retribuzioni e i relativi meccanismi di applicazione;

nonostante questo, il disegno di legge di conversione del decreto-legge n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro (A.C. 1238), non reca misure volte a ridurre il differenziale retributivo di genere, né più in generale affronta problematiche relative all'inclusione delle donne nel mercato del lavoro;

la Costituzione della Repubblica Italiana, all'articolo 37, recita: «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore»;

l'articolo 11 della Convenzione delle Nazioni Unite, del 18 dicembre 1979, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, sancisce che gli Stati devono adottare tutte le misure appropriate per assicurare il diritto alla parità di retribuzione e alla parità di trattamento per un lavoro di pari valore, nonché alla parità di trattamento nella valutazione della qualità del lavoro;

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;

la Corte di giustizia dell'Unione europea in diverse sentenze (30 aprile 1994, 7 gennaio 2004, 27 aprile 2006, 26 giugno 2018) ha stabilito che l'ambito di applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne si applica anche alle discriminazioni derivanti dal cambiamento di sesso;

i dati Eurostat del 2021 attestano per l'Italia un divario retributivo di genere medio del 5 per cento, a fronte di una media europea del 12,7 per cento. La stessa analisi specifica che per l'Italia il divario retributivo di genere più basso rispetto alla media va letto essenzialmente come effetto della strutturale minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

la pandemia di COVID-19 ha avuto un impatto negativo molto elevato sull'occupazione femminile, rendendo ancora più impellenti misure specifiche volte a contrastare il divario retributivo di genere e l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro;

nelle premesse della direttiva europea succitata si sottolinea 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»;

la stessa direttiva chiarisce che «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»,

impegna il Governo:

1) a promuovere nel minor tempo possibile il recepimento della direttiva 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 delle retribuzioni e i relativi meccanismi di applicazione;

2) come previsto dall'articolo 5/1 della succitata direttiva, a garantire che i candidati a un impiego ricevano, dal potenziale datore di lavoro, informazioni 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, che tali informazioni siano fornite in modo tale da garantire una trattativa informata e trasparente, già nell'avviso di posto vacante pubblicato o prima del colloquio di lavoro;

3) come previsto dall'articolo 5/2 della succitata direttiva, a stabilire il divieto per i datori di lavoro di chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro;

4) come previsto dall'articolo 7/1 della succitata direttiva, a garantire che i lavoratori possano richiedere e ricevere per iscritto 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;

5) come previsto dall'articolo 7/5 della succitata direttiva, a stabilire il divieto di clausole contrattuali che impediscano ai lavoratori di divulgare informazioni sulla loro retribuzione o di chiedere informazioni in merito ad essa;

6) come previsto dall'articolo 18 della succitata direttiva, a garantire che 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 elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta;

7) come previsto dall'articolo 11 della succitata direttiva, a garantire il sostegno necessario alle piccole imprese e alle microimprese per facilitare il rispetto degli obblighi derivanti previsti dalla stessa direttiva.

9/1238/2. Della Vedova, Magi.