

dossier

XIX Legislatura

16 febbraio 2026

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2023/970, 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

Atto del Governo n. 379



Senato
della Repubblica



Camera
dei deputati

Servizio Studi
Tel. 06 6706-2451 -  studi1@senato.it - [@SR_Studi](https://twitter.com/SR_Studi)
Dossier n. 641

Servizio Studi
Dipartimento Lavoro
Tel. 06 6760-4884 -  st_lavoro@camera.it - [@CD_lavoro](https://twitter.com/CD_lavoro)
Atti del Governo n. 379

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

I N D I C E

Premessa	5
----------------	---

SCHEDE DI LETTURA

Articoli 1-3 (<i>Oggetto e finalità, ambito di applicazione e definizioni</i>)	15
Articolo 4 (<i>Stesso lavoro e lavoro di pari valore</i>)	18
Articolo 5 (<i>Disposizioni relative alla fase precedente l'eventuale assunzione</i>) ..	21
Articolo 6 (<i>Trasparenza dei criteri per la determinazione delle retribuzioni e della progressione economica</i>)	22
Articolo 7 (<i>Diritto di informazione</i>)	24
Articolo 8 (<i>Accessibilità delle informazioni</i>)	26
Articolo 9 (<i>Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere</i>) ..	27
Articolo 10 (<i>Valutazione congiunta delle retribuzioni</i>)	30
Articolo 11 (<i>Protezione dei dati</i>)	32
Articolo 12 (<i>Strumenti di tutela contro le discriminazioni di genere</i>)	34
Articolo 13 (<i>Adempimenti amministrativi e Sanzioni</i>)	37
Articolo 14 (<i>Organismo di monitoraggio</i>)	39
Articolo 15 (<i>Statistiche</i>)	42
Articolo 16 (<i>Clausola di invarianza finanziaria</i>)	43

Premessa

Il presente schema di decreto legislativo è stato predisposto in attuazione della disciplina di delega al Governo relativa al recepimento della [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. La direttiva è intesa a stabilire prescrizioni minime per rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva per uno stesso lavoro tra uomini e donne e del divieto di discriminazione in materia di occupazione e impiego per motivi di genere.

Il termine posto dalla direttiva per il recepimento della medesima è fissato al 7 giugno 2026; il termine per l'esercizio della delega scade il 7 maggio 2026¹. Si ricorda altresì che il preambolo dello schema di decreto in esame indica che le parti sociali sono state sentite in data 2 febbraio 2026 (in allegato allo schema vi è il resoconto della relativa riunione).

La disciplina di delega è posta dagli articoli 1 e 9 della [L. 21 febbraio 2024, n. 15](#); in particolare, il suddetto articolo 9 ha posto specifici principi e criteri direttivi per l'esercizio della delega; essi si aggiungono a quelli generali (ove inerenti) posti dall'articolo 32 della [L. 24 dicembre 2012, n. 234](#), con riferimento all'esercizio di deleghe per il recepimento di direttive dell'Unione europea.

Contenuto degli specifici principi e criteri direttivi di delega

I summenzionati principi e criteri direttivi specifici di delega prevedono di:

- a) apportare alla normativa vigente le modifiche necessarie ad assicurare la corretta e integrale applicazione della citata [direttiva \(UE\) 2023/970](#), tenendo conto anche di quanto riportato nei considerando della direttiva medesima, in coerenza con la strategia dell'Unione europea per la parità di genere 2020-2025² e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali;
- b) introdurre disposizioni volte a individuare strumenti o metodologie per la valutazione e il raffronto del valore dei lavori, prevedendo anche un coinvolgimento delle parti sociali nella definizione di tale valore ed evitando incertezze interpretative e applicative;
- c) al fine del rafforzamento dei meccanismi di trasparenza retributiva, estendere a una più ampia platea di destinatari gli obblighi concernenti l'accessibilità e le comunicazioni di informazioni sul divario retributivo, tenuto conto della rilevanza

¹ Cfr. l'articolo 31 della [L. 24 dicembre 2012, n. 234](#), e successive modificazioni, articolo che è richiamato dall'articolo 1, comma 1, della [L. 21 febbraio 2024, n. 15](#); riguardo a quest'ultima legge, cfr. *infra*.

² Riguardo a tale strategia, cfr. la comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, “Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”, del 5 marzo 2020, [COM\(2020\) 152 final](#).

delle informazioni sul divario retributivo di genere, verificando altresì (al fine di ridurre gli aggravi amministrativi per i datori di lavoro) la possibilità di ricavare in modo automatico le informazioni richieste da dati amministrativi già esistenti, quali i flussi informativi trasmessi mensilmente dai datori di lavoro agli enti previdenziali. Riguardo all'ambito di applicazione stabilito dalla [direttiva \(UE\) 2023/970](#) per gli obblighi in oggetto – ambito di cui il presente criterio di delega prospetta l'ampliamento –, si rinvia alla parte della presente premessa relativa all'articolo 9 della medesima direttiva.

Quadro sulla [direttiva \(UE\) 2023/970](#)

La [direttiva \(UE\) 2023/970](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, è intesa a stabilire prescrizioni minime³ per rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva per uno stesso lavoro tra uomini e donne e il divieto di discriminazione in materia di occupazione e impiego per motivi di genere (articolo 1)⁴. Per il conseguimento delle suddette finalità, si stabiliscono sia obblighi di trasparenza e di informazioni in materia di retribuzioni sia obblighi di adeguamento, in caso di sussistenza di discriminazioni retributive di genere immotivate, e si prevedono garanzie di accesso a connessi strumenti di tutela amministrativa o giurisdizionale in favore dei lavoratori.

Le norme della direttiva concernono tutti i datori di lavoro, del settore pubblico e del settore privato, e tutti i lavoratori, aventi un contratto o un rapporto di lavoro (articolo 2)⁵. Anche i candidati a un impiego sono destinatari delle norme relative alla trasparenza contributiva nella fase precedente l'eventuale assunzione (articolo 5, cfr. *infra*).

L'articolo 3 reca un complesso di definizioni, al fine dell'applicazione della medesima direttiva. Si rileva, in particolare, che la retribuzione è definita come “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”⁶.

L'articolo 4 richiede che gli Stati membri adottino le misure necessarie affinché i datori di lavoro dispongano di sistemi retributivi conformi al 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 e affinché siano sviluppati strumenti o metodologie, facilmente accessibili, per valutare e confrontare il valore del lavoro. In particolare (par. 4) i sistemi retributivi devono consentire di valutare se i

³ L'articolo 27 autorizza gli Stati membri a introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli ai lavoratori rispetto a quelle stabilite nella direttiva in esame, l'attuazione della quale “non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione” dei lavoratori.

⁴ Non si vuole per contro impedire ai datori di lavoro di retribuire in modo diverso sulla base di “criteri oggettivi, neutri sotto il profilo del genere e privi di pregiudizi” chi svolge lo stesso lavoro (o un lavoro di pari valore) (considerando n. 17 del preambolo della direttiva).

⁵ Cfr., in merito, anche il considerando n. 18 del preambolo della direttiva.

⁶ Cfr., in merito, anche il considerando n. 21 del preambolo della direttiva.

lavoratori si trovino in una situazione comparabile, in termini di valore del lavoro, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, ove possibile concordati con i rappresentanti dei lavoratori. Tali criteri – che non possono basarsi, neanche indirettamente, sul sesso dei lavoratori – concernono le competenze (ivi comprese quelle trasversali), l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro, nonché qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.

Il capo II ("Trasparenza retributiva", articoli 5-13) disciplina preliminarmente l'obbligo, per i datori di lavoro, di fornire le seguenti informazioni, in un formato accessibile alle persone con disabilità (articolo 8):

- già prima dell'assunzione, la retribuzione iniziale o la fascia retributiva da attribuire alla relativa posizione e le pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicabile (articolo 5, par. 1) (si ricorda altresì che il par. 2 dell'articolo 5 vieta ai datori di lavoro di chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o precedenti rapporti di lavoro e che il successivo par. 3 richiede che le procedure di selezione e assunzione siano condotte con criteri e modalità non discriminatori);
- nei confronti dei lavoratori assunti, i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica, con possibilità, per lo Stato membro, di esonerare dall'obbligo di informazione relativa ai criteri per la progressione economica i datori di lavoro con meno di cinquanta lavoratori (articolo 6);
- su richiesta dei singoli lavoratori assunti, le informazioni sul livello retributivo del medesimo lavoratore e su quelli medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore (articolo 7).

L'articolo 9 introduce la previsione che gli Stati membri contemplino l'obbligo per i datori di lavoro di fornire, con determinate cadenze temporali minime di aggiornamento, informazioni complete (compreensive dei profili indicati nel par. 1) sul divario retributivo di genere dei propri lavoratori; tale informativa è prevista come facoltativa per i datori di lavoro con meno di 100 lavoratori (salvo decisione più rigida dello Stato membro, par. 5). L'obbligo in esame a carico dei datori di lavoro deve essere introdotto entro il termine del 7 giugno 2027 o, a seconda del numero dei lavoratori del datore, entro quello del 7 giugno 2031 (par. 2-4); anche la cadenza temporale dell'aggiornamento varia a seconda della suddetta dimensione numerica. I relativi dati, confermati dalla dirigenza del datore di lavoro previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori (par. 6):

- vengono comunicati all'organismo di monitoraggio, il quale (ai sensi del successivo articolo 29, par. 3, lettera c)) pubblica i medesimi dati, con esclusione di quelli inerenti al "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" (cfr. *infra* sul suddetto organismo);

- possono essere pubblicati sul sito *web* del datore di lavoro o altrimenti resi pubblici, con esclusione dei dati inerenti al “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” (articolo 9, par. 7);
- possono essere compilati – con la medesima esclusione di cui al punto precedente – dagli stessi Stati membri sulla base di dati amministrativi in loro possesso e resi pubblici (articolo 9, par. 8).

I dati inerenti al “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” sono messi a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e sono trasmessi, su richiesta, all’ispettorato del lavoro e all’organismo per la parità (articolo 9, par. 9).

I dati forniti ai sensi del presente articolo 9 possono essere oggetto di richiesta di chiarimenti e di dettagli da parte di lavoratori, loro rappresentanti, ispettorati del lavoro o organismi della parità (articolo 9, par. 10). Entro un termine ragionevole i datori di lavoro devono fornire risposta motivata e porre rimedio a eventuali differenze retributive di genere non motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere; quest’ultimo intervento deve svolgersi in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l’ispettorato del lavoro e/o l’organismo per la parità.

L’articolo 10 introduce la previsione che gli Stati membri garantiscano lo svolgimento, in presenza di determinate circostanze, della valutazione congiunta delle retribuzioni, da parte dei datori di lavoro con almeno 100 lavoratori, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori. Tale operazione deve essere svolta qualora sussistano tutte le seguenti condizioni: si verifichi una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori e lavoratrici pari ad almeno il 5 per cento in una qualsiasi categoria di lavoratori; il datore di lavoro non abbia motivato tale differenza sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere né l’abbia corretta entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni. Gli elementi principali della valutazione sono elencati nel par. 2 dell’articolo 10, mentre il par. 3 concerne la messa a disposizione del contenuto della stessa valutazione (par. 3). Il datore di lavoro deve attuare le misure derivanti da quest’ultima, correggendo le differenze di retribuzione immotivate “entro un periodo di tempo ragionevole” (par. 4).

L’articolo 11 richiede che gli Stati membri forniscano assistenza e formazione ai datori di lavoro con meno di 250 lavoratori e ai rappresentanti dei lavoratori interessati, al fine di facilitare il rispetto degli obblighi stabiliti dalla presente direttiva.

L’articolo 12 concerne la protezione dei dati personali (da non utilizzare per scopi diversi dall’applicazione del principio della parità di retribuzione, par. 2), mentre l’articolo 13 tutela il dialogo con le parti sociali, specificando che “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". Il par. 2 dello stesso articolo 13 incarica gli Stati membri di adottare "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". Proprio alle parti sociali – ai sensi del successivo articolo 33 – può del resto essere affidata "l'attuazione della presente direttiva, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali (...) a condizione che gli Stati membri adottino tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti".

Il capo III (articoli 14-26) è dedicato ai mezzi di tutela e applicazione. Si rileva, in primo luogo, che, ai sensi dell'articolo 26, le procedure disciplinate dal capo III si applicano anche ai procedimenti riguardanti diritti o obblighi connessi al principio di parità di retribuzione previsto nell'articolo 4 ("divieto di discriminazione") della 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.

Nel presente capo, l'articolo 14 prevede l'obbligo di predisporre a tutela dei lavoratori, dopo un eventuale tentativo di conciliazione, procedure giudiziarie "facilmente accessibili (...) anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro". Queste devono assicurare, in caso di accertamento della violazione, il diritto al pieno risarcimento o riparazione per il danno (non limitati dalla fissazione *a priori* di un massimale, articolo 16) e il diritto al conseguimento di atti – amministrativi o giudiziali – che impongano la cessazione della violazione e l'adozione di misure volte a garantire che i diritti o gli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione siano applicati (articolo 17, par. 1); il par. 2 dell'articolo 17 richiede che l'ordinamento dello Stato membro contempli, per il caso di inadempimento rispetto ad uno degli atti summenzionati, il ricorso a un'ingiunzione (amministrativa o giudiziale) di pagamento di una pena pecuniaria, suscettibile di reiterazione.

Sono legittimi ad avviare procedimenti giudiziari anche le associazioni, ovvero gli altri soggetti di cui all'articolo 15, che siano portatori di interessi legittimi.

Ai sensi dell'articolo 18, nei procedimenti giudiziari diversi da quelli penali⁷, l'onere della prova – circa la discriminazione retributiva, diretta o indiretta – è a carico della parte convenuta, secondo, tuttavia, criteri di inversione dell'onore variabili. In particolare, l'inversione è subordinata alla condizione che l'agente abbia fornito elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione, diretta o indiretta⁸, ad eccezione dei casi in cui il datore di lavoro non abbia adempiuto agli obblighi in materia di trasparenza retributiva di cui agli articoli 5, 6, 7, 9 e 10 della presente direttiva; in questi ultimi casi, l'inversione è

⁷ Salvo diversa disposizione del diritto nazionale, il presente articolo 18 – ai sensi del par. 5 dello stesso – non si applica ai procedimenti penali.

⁸ Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare questa prima fattispecie di inversione per le procedure e i procedimenti in cui l'istruttoria spetta all'autorità competente o all'organo giurisdizionale nazionale.

automatica, a meno che il datore di lavoro non dimostri che la violazione dei suddetti obblighi di trasparenza retributiva sia stata “manifestamente involontaria e di lieve entità”. Resta ferma la possibilità per gli Stati membri di introdurre 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.

L’articolo 19 specifica che, per determinare se i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile svolgano lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, non si fa riferimento solo ai lavoratori dello stesso datore di lavoro, ma alla fonte unica che stabilisce gli elementi di retribuzione pertinenti per il confronto tra lavoratori (par. 1); qualora non sia possibile individuare un riferimento reale, è possibile fare ricorso a qualsiasi altro elemento di prova per dimostrare una discriminazione retributiva, ivi comprese le statistiche (par. 3).

Gli Stati membri, inoltre, devono garantire (articolo 20) che le autorità amministrative o giudiziarie competenti possano ordinare al convenuto di divulgare qualsiasi elemento di prova pertinente, anche di natura riservata.

I termini di prescrizione per i ricorsi in materia di parità di retribuzione sono definiti (articolo 21) dall’ordinamento nazionale, che deve specificarne la decorrenza (di regola non prima che la parte ricorrente sia a conoscenza della violazione), la durata (non inferiore a tre anni) e le circostanze in cui possono essere sospesi o interrotti. Il par. 3 dell’articolo 21 sottrae peraltro i termini di decadenza dei ricorsi dall’ambito di applicazione dell’articolo medesimo.

Ai sensi dell’articolo 22, l’ordinamento nazionale deve contemplare la possibilità di valutazione, da parte dell’organo giurisdizionale, per i ricorsi in oggetto respinti, del riconoscimento dell’esenzione della parte soccombente dal pagamento delle spese legali.

Sanzioni “effettive, proporzionate e dissuasive” devono essere stabilite dall’ordinamento nazionale per la violazione dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione (articolo 23). Tali sanzioni devono garantire un “reale effetto deterrente” e comprendere ammende, la cui fissazione è basata sul diritto nazionale (par. 2). Si deve tener conto di eventuali fattori aggravanti o attenuanti (par. 3), con l’applicazione di sanzioni specifiche in caso di violazioni ripetute (par. 4).

L’articolo 24 richiede l’adozione di misure *ad hoc* intese a garantire il rispetto degli obblighi di parità retributiva anche nel settore degli appalti pubblici e delle concessioni.

L’articolo 25, con una norma di carattere generale, dispone che i lavoratori e i loro rappresentanti non possano essere trattati in modo meno favorevole per il fatto di aver esercitato i loro diritti in materia di parità retributiva. Disposizioni a loro tutela dovranno essere quindi inserite negli ordinamenti nazionali.

Il Capo IV (articoli 27-37) reca le “disposizioni orizzontali”.

Per le questioni relative al principio di parità di retribuzione tra uomini e donne, l’articolo 28 attribuisce la competenza al livello nazionale a organismi per la parità, “fatta salva la competenza degli ispettorati del lavoro o di altri organismi deputati

a garantire i diritti dei lavoratori, comprese le parti sociali”. Tali organismi devono disporre delle risorse adeguate necessarie per svolgere le proprie funzioni in maniera efficace. Inoltre, ogni Stato membro dovrà designare un “organismo di monitoraggio” (articolo 29), incaricato di monitorare e sostenere l’attuazione delle misure di attuazione della direttiva in commento. I principali compiti di tale organismo sono elencati al par. 3. Tra essi si ricordano la sensibilizzazione di imprese e organizzazioni pubbliche e private e la raccolta di dati e relazioni (riguardo alla pubblicazione dei dati, cfr. anche la parte della presente scheda relativa all’articolo 9).

L’articolo 30 specifica che la 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.

Gli Stati membri devono trasmettere annualmente alla Commissione europea statistiche aggiornate per il calcolo del divario retributivo di genere (articolo 31) e garantire la divulgazione sul territorio nazionale del contenuto della direttiva in esame (articolo 32).

Il termine finale per il recepimento della presente direttiva è fissato al 7 giugno 2026 (articolo 34); l’articolo 33 consente che, secondo i criteri ivi previsti, il recepimento sia affidato alle parti sociali. Inoltre, gli Stati membri devono fornire alla Commissione europea, entro il suddetto termine, 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 (articolo 34 citato).

L’articolo 35 prevede che entro il 7 giugno 2031 gli Stati membri informino la Commissione europea in merito all’applicazione della presente direttiva e al suo impatto pratico e che entro il 7 giugno 2033 la Commissione presenti al Parlamento europeo e al Consiglio dell’Unione europea una relazione sull’attuazione della presente direttiva.

SCHEDE DI LETTURA

Articoli 1-3

(Oggetto e finalità, ambito di applicazione e definizioni)

L'**articolo 1** dello schema di decreto legislativo reca l'oggetto del provvedimento, costituito dal recepimento della [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.

Il successivo **articolo 2** specifica che: il decreto in esame si applica sia ai datori di lavoro del settore pubblico sia a quelli del settore privato, con riferimento a tutti i contratti di lavoro subordinato (anche a termine o a tempo parziale o relativi a funzioni dirigenziali), ad esclusione dei contratti di apprendistato, di lavoro domestico e di lavoro intermittente; le disposizioni di cui all'**articolo 5**, relative alla trasparenza contributiva nella fase precedente l'eventuale assunzione, si applicano anche ai candidati a un impiego.

Il **comma 1** dell'**articolo 3** reca un complesso di definizioni, al fine dell'applicazione della disciplina di cui al provvedimento in esame.

Il successivo **comma 2** esclude che, in relazione all'applicazione delle norme in oggetto, i datori di lavoro abbiano l'obbligo di raccogliere dati personali diversi da quelli connessi al sesso.

Riguardo all'oggetto dello schema, indicato nell'**articolo 1**, si rinvia alla precedente premessa per la descrizione del contenuto sia della suddetta direttiva oggetto di recepimento sia della disciplina di delega al Governo.

Riguardo alle summenzionate esclusioni, stabilite nell'**articolo 2, comma 2**, dall'ambito di applicazione del provvedimento, si ricorda che l'articolo 2 della [direttiva \(UE\) 2023/970](#) fa riferimento ai datori di lavoro del settore pubblico e privato e prevede che essa si applichi “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”. In merito, il considerando n. 18 del preambolo della direttiva indica che 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”. Riguardo, in particolare, ai contratti di apprendistato, si ricorda che la disciplina italiana prevede⁹ la possibilità, nell'ambito degli accordi interconfederali o dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a

⁹ Cfr. l'articolo 42, comma 5, del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#).

quello spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro¹⁰, ai lavoratori di riferimento¹¹ o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio. Riguardo al lavoro intermittente, l'ordinamento italiano stabilisce il principio di non discriminazione, prevedendo che il lavoratore intermittente non possa ricevere, “per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello”¹².

In relazione alle suddette previsioni della direttiva e indicazioni del relativo preambolo, si consideri l'opportunità di valutare le esclusioni operate dal comma 2 dell'articolo 2 dello schema, o i termini delle stesse esclusioni, tenuto conto anche del suddetto principio vigente per il lavoro intermittente e considerato che, per gli istituti peculiari dell'apprendistato e del tirocinio, sembrano in ogni caso configurabili criteri di parità e di relativa trasparenza nell'ipotesi di una pluralità, presso lo stesso datore di lavoro, di apprendisti o, rispettivamente, di tirocinanti. Come accennato, il **comma 1 dell'articolo 3** dello schema reca un complesso di definizioni, al fine dell'applicazione della disciplina di cui al provvedimento in esame. Alcune definizioni sono poste anche mediante richiamo di norme già vigenti, come spiegato in dettaglio nella seconda parte della relazione illustrativa dello schema.

Si rileva che, mentre la retribuzione è definita come il salario o lo stipendio di base e tutti i valori corrisposti dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili, il livello retributivo è definito come “la retribuzione linda annua e la corrispondente retribuzione oraria linda, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali”. Alla nozione di livello retributivo fanno riferimento varie norme dello schema e da essa dipendono le successive nozioni (di cui al medesimo **articolo 3, comma 1**) di divario retributivo di genere, di livello retributivo mediano, di divario retributivo mediano di genere, di quartile retributivo. Al riguardo, la definizione di cui all'articolo 3 della [direttiva \(UE\) 2023/970](#), secondo cui il livello retributivo è costituito dalla retribuzione linda annua e dalla corrispondente retribuzione oraria linda, non sembra contemplare eccezioni, considerato che, anche nella direttiva, la nozione di retribuzione (sostanzialmente identica a quella summenzionata, posta dallo schema di esame) è formulata in

¹⁰ Anche a tal fine si fa riferimento (cfr. l'articolo 51 del citato D.Lgs. n. 81 del 2015) ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

¹¹ Il riferimento è costituito dai lavoratori “addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato” il contratto di apprendistato.

¹² Tale principio è posto dall'articolo 17, comma 1, del citato D.Lgs. n. 81 del 2015. Cfr., in merito, anche il comma 2 dello stesso articolo.

termini onnicomprensivi. *Tenuto conto di tali riferimenti, si consideri l'opportunità di valutare le suddette esclusioni dalla nozione di livello retributivo.* Il **comma 2** dell'**articolo 3** dello schema esclude che, in relazione all'applicazione delle norme in oggetto, i datori di lavoro abbiano l'obbligo di raccogliere dati personali diversi da quelli connessi al sesso.

Articolo 4

(Stesso lavoro e lavoro di pari valore)

L'**articolo 4** reca le nozioni, al fine della disciplina in esame, di stesso lavoro e di lavoro di pari valore, definendo anche i criteri e le modalità di determinazione dei sistemi di inquadramento e classificazione retributiva del personale; tali sistemi – che devono basarsi su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere – costituiscono lo strumento per l'attuazione del principio di parità retributiva e per la valutazione del rispetto del medesimo principio. I sistemi sono definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, o direttamente da disposizioni di legge (**commi 2 e 4**); il datore di lavoro può adottare, a integrazione dei sistemi così determinati, sistemi di classificazione retributiva ulteriori, sempre sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e comprensivo dei suddetti sistemi costituisce una presunzione di conformità al principio di parità retributiva, ferma restando la possibilità di dimostrazione della sussistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori¹³ (**comma 1**).

La comparazione di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore viene ammessa con riferimento a lavoratori dipendenti da diversi datori solo qualora le condizioni retributive derivino dalla medesima disposizione di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero derivino da contratti aziendali, o regolamenti, stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario (**comma 5**). Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può adottare entro il 31 dicembre 2026 atti di indirizzo per l'attuazione del presente articolo (**comma 6**).

Il **comma 1** del presente **articolo 4** prevede che i contratti collettivi nazionali di lavoro e le disposizioni di legge assicurino sistemi di inquadramento e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Come detto, il **comma** prevede altresì che l'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e comprensivo dei suddetti sistemi costituisca una presunzione di conformità al principio di parità retributiva, ferma restando la possibilità di dimostrazione della sussistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori¹⁴.

Il **comma 2** reca le nozioni di stesso lavoro e di lavoro di pari valore, al fine dell'applicazione del presente provvedimento nonché delle norme sul divieto di discriminazione retributiva stabilite dall'articolo 28 del codice delle pari

¹³ Riguardo all'onere della prova, cfr. *infra*, in nota, nella presente scheda.

¹⁴ Riguardo all'onere della prova, cfr. *infra*, in nota, nella presente scheda.

opportunità tra uomo e donna, di cui al [D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198](#), e successive modificazioni¹⁵.

In particolare, in base al **comma 2**:

- per “stesso lavoro” si intende la prestazione lavorativa svolta nell’esercizio di mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal contratto collettivo nazionale firmato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento – tali contratti, in ogni caso, devono in merito basarsi su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, come specificato nei **commi 1 e 3** –;
- per “lavoro di pari valore” si intende la prestazione lavorativa diversa svolta nell’esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli retributivi di classificazione stabiliti dal contratto collettivo rientrante nelle fattispecie suddette.

In merito, si ricorda che la norma di delega di cui all’articolo 9, comma 1, lettera b), della [L. 21 febbraio 2024, n. 15](#), prevede l’introduzione di “disposizioni volte a individuare gli strumenti o le metodologie per valutare e raffrontare il valore del lavoro, prevedendo anche un coinvolgimento delle parti sociali nella definizione di tale valore ed evitando incertezze interpretative e applicative”. Si ricorda altresì che la [direttiva \(UE\) 2023/970](#), nell’ambito delle norme da essa poste sullo stesso lavoro e sul lavoro di pari valore, prevede che i sistemi retributivi siano tali da consentire di valutare se i lavoratori si trovino “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”¹⁶.

Il **comma 3** specifica che la valutazione del lavoro di pari valore è effettuata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che tengono conto delle competenze, delle responsabilità e delle condizioni di lavoro nonché di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro e alla posizione specifici.

Il datore di lavoro può adottare, a integrazione dei sistemi determinati dai suddetti contratti collettivi o da disposizioni di legge, sistemi di classificazione retributiva ulteriori, sempre sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere (**comma 4**). Al riguardo, la relazione illustrativa dello schema ricorda che tale

¹⁵ Il suddetto articolo 28 reca il divieto di “qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale” e prevede che i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbano adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.

Si ricorda che il successivo articolo 40 dello stesso codice prevede che, qualora il ricorrente fornisca “elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all’assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell’esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso”, spetti al convenuto l’onere della prova sull’insussistenza della discriminazione.

¹⁶ Articolo 4, paragrafo 4, della citata direttiva.

integrazione non può costituire una deroga peggiorativa per i lavoratori rispetto all’assetto normativo o del contratto collettivo nazionale applicato e che i sistemi aziendali in oggetto sono concordati con i rappresentanti dei lavoratori, salvo il caso in cui il contratto nazionale applicato non ne imponga la definizione mediante contrattazione decentrata. *Si consideri l’opportunità di valutare l’inserimento nella norma in oggetto di queste ultime modalità procedurali*, già ricorrenti nella prassi come ricorda la relazione illustrativa, *tenuto conto anche* delle suddette previsioni – relative alle parti sociali e ai rappresentanti dei lavoratori – della direttiva oggetto di recepimento e della disciplina di delega.

Come detto, la comparazione di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore viene ammessa con riferimento a lavoratori dipendenti da diversi datori solo qualora le condizioni retributive derivino dalla medesima disposizione di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero derivino da contratti aziendali, o regolamenti, stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario (**comma 5**).

Ai sensi del **comma 6**, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può adottare entro il 31 dicembre 2026 atti di indirizzo per l’attuazione del presente articolo.

Articolo 5

(Disposizioni relative alla fase precedente l'eventuale assunzione)

Il **comma 1** dell'**articolo 5** prevede che ai candidati ad un impiego siano fornite indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia retributiva inerente alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, nonché in ordine alle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione. Nel caso in cui si ricorra ad avvisi o bandi per assunzioni, essi debbono recare le suddette informazioni.

Il successivo **comma 2** esclude che ai candidati ad un impiego possano essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro.

Il **comma 3** prevede che le procedure di selezione e assunzione siano condotte in modo non discriminatorio e che i relativi avvisi e bandi siano redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti.

Le disposizioni del **presente articolo** costituiscono la trasposizione dell'articolo 5 della [direttiva \(UE\) 2023/970](#). Rispetto a quest'ultima, il suddetto **comma 2** specifica che il divieto di chiedere informazioni sulle retribuzioni percepite si applica – oltre che al datore di lavoro – anche ai soggetti ai quali il medesimo datore abbia eventualmente affidato la fase di selezione o di assunzione.

Si ricorda altresì che il **comma 1** fa salva la disciplina sulle informazioni da fornire ai lavoratori successivamente all'assunzione (o all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro)¹⁷ e che il **comma 3** fa riferimento all'esigenza di non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Riguardo all'accessibilità alle informazioni per i candidati ad un impiego aventi disabilità, cfr. l'**articolo 8** del presente schema.

¹⁷ Cfr., in particolare, il [D.Lgs. 27 giugno 2022 n. 104](#).

Articolo 6

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

Il **comma 1** dell'**articolo 6** prevede che i datori di lavoro rendano accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi e i criteri stabiliti per la progressione economica; il successivo **comma 3** esclude dall'obbligo di informazione relativa ai criteri per la progressione economica i datori con meno di cinquanta dipendenti. Il **comma 2** concerne le modalità per l'adempimento degli obblighi in oggetto, anche in relazione alle norme sugli obblighi di informazione ai lavoratori già vigenti.

Le disposizioni del **presente articolo** sono intese al recepimento dell'articolo 6 della [direttiva \(UE\) 2023/970](#). In merito all'esclusione da un obbligo prevista dal suddetto **comma 3**, si ricorda che il paragrafo 2 dell'articolo 6 della citata direttiva prevede che gli Stati membri possano esonerare dall'obbligo di informazione sui criteri per la progressione economica i datori di lavoro con meno di cinquanta lavoratori.

Riguardo alla retribuzione e ai livelli retributivi, il **comma 1** dell'**articolo 6** in esame richiama i requisiti relativi ai criteri di determinazione di cui al precedente **articolo 4**.

Riguardo all'obbligo di informazione sui criteri stabiliti per la progressione economica, il **comma 1** reca la locuzione “ove esistenti”. Tenuto conto che la direttiva oggetto di recepimento prevede, in merito a tale obbligo, solo l'esclusione per i datori di lavoro con meno di cinquanta lavoratori, *si consideri l'opportunità di valutare se la suddetta locuzione debba riferirsi all'esistenza della progressione economica, anziché alla sussistenza dei relativi criteri.*

Il **comma 2** specifica che:

- l'informativa resa al lavoratore secondo la disciplina già vigente sugli obblighi di informazione da adempiere all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa costituisce adempimento degli obblighi di cui al precedente **comma 1**, per quanto riguarda l'accessibilità, da parte dei lavoratori, ai criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi. *In merito al riferimento normativo posto nel primo periodo del comma 2, si valuti l'opportunità di richiamare*, anziché l'articolo 4, comma 1, lettera *a*), del [D.Lgs. 27 giugno 2022 n. 104](#), che ha novellato per intero l'articolo 1 del [D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152](#), quest'ultimo articolo, anche in quanto in esso sono state successivamente operate ulteriori novelle, rilevanti ai fini in oggetto. In particolare, nel testo ora vigente di quest'ultimo articolo, il comma 5-bis prevede che alcuni obblighi di informazione – tra cui quelli inerenti all'importo iniziale della retribuzione e ai relativi elementi costitutivi (con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento) – possano essere

adempiuti anche con l'indicazione – nel contratto individuale di lavoro o nella copia della comunicazione pubblicistica di instaurazione del rapporto di lavoro¹⁸ – del relativo riferimento normativo o del relativo contratto collettivo, anche aziendale¹⁹;

- per i datori di lavoro che applicano un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, l'obbligo di cui al **comma 1** del presente **articolo 6** si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicato e dagli eventuali accordi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria²⁰.

Riguardo all'accessibilità alle informazioni per i lavoratori con disabilità, cfr. l'**articolo 8** del presente schema.

¹⁸ Si ricorda che la consegna al lavoratore di uno di questi ultimi due testi costituisce, ai sensi del comma 2 del citato articolo 1 del D.Lgs. n. 152 del 1997, e successive modificazioni, la modalità per l'adempimento degli obblighi di informazione previsti dal medesimo articolo 1.

¹⁹ Si ricorda che, in base al comma 6-bis dello stesso articolo 1 del D.Lgs. n. 152 del 1997, “il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro”.

²⁰ Cfr. il richiamato articolo 51 del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#).

Articolo 7

(Diritto di informazione)

L'articolo 7 riconosce a tutti i lavoratori, a prescindere dalla dimensione aziendale, il **diritto di richiedere** - anche delegando i loro rappresentanti o gli organismi per la parità - **informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso**, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Preliminarmente, si segnala che il presente articolo 7, nel recepire quanto disposto dall'articolo 7 della direttiva, non include anche il diritto di informazione sul livello retributivo individuale in quanto la normativa nazionale vigente già pone in capo al datore di lavoro pubblico e privato l'obbligo di comunicare al lavoratore l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi (art. 1, c. 1, lett. n), D.Lgs. 152/1997).

Il datore di lavoro ha l'**obbligo di rispondere per iscritto entro due mesi** dalla suddetta richiesta di informazioni da parte del lavoratore (**comma 1**).

Tale obbligo può essere assolto dal datore di lavoro **anche attraverso la pubblicazione sulla propria rete intranet** o nell'area riservata del sito aziendale le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore (**comma 2**).

Le informazioni in questione possono **altresì** essere **estrapolate dai dati pertinenti**, elencati dal successivo articolo 9 (v. *infra*) e **presentati dai datori di lavoro, anche su base volontaria**²¹, ai fini della trasmissione all'apposito organismo di monitoraggio. Tali informazioni sono rese disponibili direttamente ai rappresentanti dei lavoratori o agli organismi di parità, destinatari della rilevazione (**comma 3**).

Ai sensi della direttiva (articolo 12, paragrafo 1, recepito dall'articolo 11, comma 1, del presente schema di decreto, v. *infra*) le informazioni devono essere fornite in conformità alla normativa europea per la protezione dei dati (di cui al Regolamento (UE) 2016/679). Fermi restando l'obbligo e le modalità di cui al comma 1, il **comma 8**, per i **datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti**, riconosce la possibilità di fornire le informazioni *de quo* con specifiche modalità che saranno indicate con un successivo regolamento del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tale previsione è posta allo scopo di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori, fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente²². *Si valuti l'opportunità*

²¹ Tale previsione, letta in combinato disposto con il successivo articolo 9 del presente schema di decreto, attua l'articolo 9, paragrafo 5, della direttiva secondo cui determinati dati devono essere obbligatoriamente comunicati dai datori di lavoro con almeno 100 dipendenti, ma gli Stati membri non impediscono ai datori di lavoro con meno di 100 lavoratori di fornire le medesime informazioni.

²² Di cui al D.Lgs. 104/2022.

di chiarire se, sino all’emanazione del suddetto regolamento, le modalità di cui ai commi 2 e 3 con cui rendere le informazioni in questione siano utilizzabili anche dai datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti.

Ai lavoratori viene riconosciuto altresì il **diritto di richiedere**, personalmente o tramite i loro rappresentanti, **ulteriori chiarimenti** riguardo ai dati forniti, qualora le informazioni ricevute siano imprecise o incomplete. In tali casi, la risposta deve essere motivata (**comma 5**).

Viene specificato che **le informazioni ottenute**, diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, **possono essere utilizzate esclusivamente ai fini dell’esercizio del diritto alla parità retributiva** e non possono determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori (**comma 7**).

Articolo 8

(Accessibilità delle informazioni)

L'articolo 8 garantisce che le **informazioni siano fornite in modo accessibile alle persone con disabilità.**

In particolare, il presente articolo 8²³ prevede che tutte le informazioni da condividere con i lavoratori o i candidati a un impiego a norma dei precedenti articoli 5, 6 e 7 - concernenti la trasparenza retributiva e dei criteri per la progressione economica, nonché il diritto di informazione (*v. supra*) - sono fornite dai datori di lavoro con modalità accessibili alle persone con disabilità e che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.

²³ Che recepisce l'articolo 8 della direttiva.

Articolo 9

(Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere)

L'articolo 9 configura l'**obbligo per i datori di lavoro che occupano almeno 100 dipendenti di raccogliere determinati dati**, finalizzati a verificare l'esistenza di un divario retributivo di genere, e disciplina la relativa trasmissione ad un apposito organismo di monitoraggio

La disposizione in commento²⁴ individua l'**elenco dei dati da raccogliere e comunicare all'organismo di monitoraggio** previsto dall'articolo 14 (*v. infra*). Tali dati sono quelli relativi a:

- a) al divario retributivo di genere;
- b) al divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c) al divario retributivo mediano di genere;
- d) al divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e) alla percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f) alla percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- g) al 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.

Al datore di lavoro che adotta una politica salariale unitaria di gruppo si riconosce la possibilità di fornire le suddette informazioni aggregando i dati a livello nazionale, qualora tale modalità consenta una rappresentazione più affidabile dei dati (comma 2).

L'organismo di monitoraggio provvede alla **pubblicazione** dei dati di cui alle lettere da a) ad f), che possono essere, altresì, resi disponibili pubblicamente dal datore di lavoro anche attraverso il proprio sito *internet* (comma 4).

I dati di cui alla lettera g) sono resi accessibili dal datore di lavoro ai lavoratori e ai loro rappresentanti e sono trasmesse, in caso di richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti. Su richiesta, sono altresì fornite le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili (comma 5).

²⁴ Che recepisce l'articolo 9 della direttiva.

Ai lavoratori, ai loro rappresentanti, all’Ispettorato del lavoro e agli organismi di parità è riconosciuto il **diritto di richiedere** ai datori di lavoro **chiarimenti** e ulteriori dettagli in merito ai dati comunicati. I datori di lavoro forniscono una risposta motivata entro un termine ragionevole e pongono rimedio a discriminazioni immotivate (**comma 6**).

Come anticipato, l’obbligo di fornire le predette informazioni grava sui datori di lavoro che occupano **almeno 100 dipendenti** (**comma 7**).

Sul punto, si segnala che l’articolo 9, paragrafo 5, della direttiva prevede che gli Stati membri non impediscono ai datori di lavoro con meno di 100 lavoratori di fornire le informazioni *de quo*. Tale previsione è recepita dall’articolo 7, comma 3, del presente schema di decreto secondo cui le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, possono essere estrapolate dai dati elencati dal presente articolo 9 e presentati dai datori di lavoro, **anche su base volontaria**. Si segnala altresì che la legge di delegazione europea 2022-2023 (art. 9, L. 15/2024) prevede tra i criteri di delega per il recepimento della direttiva di “estendere a una più ampia platea di destinatari gli obblighi concernenti l’accessibilità e le comunicazioni di informazioni sul divario retributivo, tenuto conto della rilevanza delle informazioni sul divario retributivo di genere, verificando altresì la possibilità di ricavare in modo automatico le informazioni richieste da dati amministrativi già esistenti, quali i flussi informativi trasmessi mensilmente dai datori di lavoro agli enti previdenziali, al fine di ridurre gli oneri amministrativi per le imprese”. Alla luce di ciò, *si valuti l’opportunità di verificare se la previsione di cui all’articolo 7, comma 3, del presente schema – che riconosce la possibilità anche per i datori di lavoro con meno di 100 dipendenti di fornire le informazioni de quo su base volontaria - sia coerente con il suddetto criterio di delega.*

La **data** entro cui i dati devono essere raccolti è differenziata in base al numero di dipendenti del datore di lavoro e, in dettaglio (**comma 8**):

- entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno per i datori di lavoro che occupano almeno 250 dipendenti;
- entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni per i datori di lavoro che occupano tra i 150 e i 249 dipendenti;
- entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni per i datori di lavoro che occupano tra i 100 e 149 dipendenti.

Infine, ad uno o più regolamenti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali²⁵ è affidata la definizione (**comma 3**):

- delle modalità per la raccolta e il trattamento dei dati da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per il datore di lavoro in relazione ad ogni lavoratore, anche con modalità telematiche e attraverso l’acquisizione delle informazioni in possesso dell’INPS, dell’INAIL e dell’INL e di altri

²⁵ Adottati ai sensi dell’art. 17, c. 3, della L. 400/1988.

soggetti istituzionali ai sensi del Codice dell'amministrazione digitale e del Testo unico in materia di documentazione amministrativa²⁶;

- delle attività di assistenza tecnica ed eventuali iniziative di formazione a sostegno dei datori di lavoro, al fine di agevolare l'adempimento degli obblighi previsti dal presente schema di decreto;
- per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti, delle modalità di raccolta ed esposizione dei dati relativi ai livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, su cui i lavoratori hanno un diritto di informazione ai sensi del precedente articolo 7;
- dell'individuazione dei dati che il datore di lavoro è tenuto a comunicare e le relative modalità di acquisizione. *Si valuti l'opportunità di coordinare tale previsione con quanto previsto dal comma 1 del presente articolo 9, che già individua i dati che devono essere obbligatoriamente oggetto di comunicazione da parte del datore di lavoro.*

Si fa presente che **il presente articolo 9** non recepisce la previsione di cui all'articolo 9, paragrafo 6, della direttiva che prevede che l'esattezza delle informazioni sia confermata dalla dirigenza del datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e che questi ultimi abbiano accesso alle metodologie applicate dal datore di lavoro. *Si consideri l'opportunità di valutare tale profilo.*

²⁶ Di cui, rispettivamente, al D.Lgs. 82/2005 e al D.P.R. 445/2000.

Articolo 10

(Valutazione congiunta delle retribuzioni)

L'**articolo 10, al comma 1**, disciplina la valutazione congiunta che il datore di lavoro, insieme ai rappresentanti dei lavoratori, è chiamato, in presenza di determinate condizioni, ad effettuare al fine di individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori, specificando, **al comma 2**, le analisi e le misure che devono rientrare in tale operazione di valutazione.

Il comma 3 disciplina le forme con cui il datore di lavoro deve conferire pubblicità agli esiti di tale valutazione congiunta, mentre **il comma 4** richiama le misure che il datore di lavoro è chiamato ad attuare, entro un termine ragionevole, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, nonché con l'eventuale coinvolgimento dell'Ispettorato del lavoro o dell'organismo di parità, al fine di rimuovere le differenze retributive emerse.

Il comma 5, infine, prevede che nella procedura di attuazione di tali misure rientra anche un'analisi dei sistemi di valutazione e classificazione professionali neutri sotto il profilo del genere vigenti nell'organizzazione o l'istituzione di tali sistemi, al fine di garantire l'esclusione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta fondata sul sesso.

L'**articolo 10, al comma 1**, in attuazione dell'art. 10 della direttiva (UE) 2023/970, prevede che i datori di lavoro, soggetti all'obbligo delle comunicazioni sulle retribuzioni ai sensi del precedente art. 9 (cfr. *supra*), laddove da tali comunicazioni emerga una **differenza del livello retributivo medio** tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5 per cento in una qualsiasi categoria di lavoratori, senza che il datore di lavoro abbia fornito motivazioni sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere e sia intervenuto a correggerla entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni relative alle retribuzioni - **effettuino, con i rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni**.

Ai sensi del **comma 2**, la suddetta valutazione congiunta, che è appunto finalizzata a individuare, correggere e prevenire tali differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori, comprende i seguenti elementi:

- un'analisi della percentuale delle persone di sesso femminile e maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- le informazioni sui livelli retributivi medi delle persone di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori;
- le eventuali **differenze nei livelli retributivi** medi tra persone di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;

- **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;
- **la percentuale di persone 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 frutto il congedo;
- **le misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione che risultino non motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri** sotto il profilo del genere;
- una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da **precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni**.

Si fa notare, in proposito, che la relazione tecnica del provvedimento, con riferimento a tale comma 1, afferma, per quanto concerne il datore di lavoro pubblico, che le condizioni previste in tale comma, che devono ricorrere congiuntamente e costituiscono presupposto ai fini dell'attivazione del procedimento valutazione congiunta, non risultano applicabili nell'ambito del pubblico impiego, caratterizzato da sistemi di garanzia a presidio della parità di genere (d.lgs. 165/2001).

Si valuti l'opportunità di chiarire l'ambito di applicazione di tale comma 1, eventualmente prevedendo espressamente l'esclusione della sua applicazione in relazione al pubblico impiego.

Il comma 3 prevede che il datore di lavoro metta gli esiti della valutazione congiunta a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, provvedendo altresì a comunicarli, laddove siano richiesti, all'organismo di monitoraggio (a norma dell'articolo 14), nonché all'Ispettorato del lavoro e all'organismo per la parità.

Il comma 4 prevede che il datore di lavoro adotta, **entro un termine ragionevole** e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, le misure emerse come necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate, stabilendo che l'Ispettorato del lavoro o l'organismo per la parità possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di dette misure.

Il comma 5, infine, stabilisce che l'attuazione delle misure comprende un'analisi dei sistemi di valutazione e classificazione professionali neutri sotto il profilo del genere vigenti nell'organizzazione o la loro istituzione, al fine di garantire **l'esclusione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta fondata sul sesso**.

Articolo 11 (*Protezione dei dati*)

L'**articolo 11, al comma 1**, prevede che la comunicazione delle informazioni oggetto del presente provvedimento (ai sensi degli artt. 7, 9 e 10; cfr. *supra*) avvenga in conformità alle disposizioni del 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, contemplando poi, **al comma 2**, ulteriori disposizioni volte a tutelare la *privacy* dei dati retributivi dei lavoratori e a sancirne, invece, la piena disponibilità in favore dell'organismo di monitoraggio. **Il comma 3** vieta l'utilizzo dei dati personali - trattati a norma degli articoli 7, 9 e 10 - per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione, mentre **il comma 4** autorizza il Ministero del lavoro e delle politiche sociali autorizzato all'utilizzo dei dati, raccolti a norma degli articoli 9 e 10, per finalità di monitoraggio.

L'**articolo 11, al comma 1**, in attuazione dell'art. 12 della direttiva (UE) 2023/970, prevede che la comunicazione delle informazioni, prevista in applicazione delle disposizioni recate agli articoli 7, 9 e 10 del presente provvedimento (quindi sia i dati relativi ai livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, che devono essere forniti su richiesta dei lavoratori, sia quelli inerenti al divario retributivo per i quali sussiste l'obbligo di raccolta e comunicazione per il datore di lavoro), laddove coinvolga il trattamento di dati personali, avvenga in conformità alle disposizioni del 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.

Si ricorda che il Regolamento 2016/679 UE, concernente "la tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e la libera circolazione di tali dati", è volto a disciplinare i trattamenti di dati personali sia nel settore privato sia nel settore pubblico. Tale Regolamento UE, entrato in vigore il 25 maggio 2016, reca una disciplina direttamente esecutiva nell'ordinamento degli Stati membri a partire dal 25 maggio 2018.

Il comma 2, primo periodo, disciplina l'accesso alle informazioni - di cui agli articoli 7, 9 e 10 - riservandolo esclusivamente ai rappresentanti dei lavoratori, all'ispettorato del lavoro o all'organismo per la parità, ove tale accesso comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile. Inoltre, **al secondo periodo**, impone ai rappresentanti dei lavoratori o all'organismo per la parità, chiamati a fornire consulenza ai lavoratori in merito a eventuali ricorsi connessi al principio della parità di retribuzione, a non divulgare

i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. **L'ultimo periodo**, infine, sancisce la piena disponibilità delle informazioni oggetto del presente provvedimento da parte dell'organismo di monitoraggio previsto dal successivo articolo 14.

Il comma 3 vieta l'utilizzo dei dati personali - trattati a norma degli articoli 7, 9 e 10 - per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione, mentre il comma 4 autorizza il Ministero del lavoro e delle politiche sociali autorizzato all'utilizzo dei dati, raccolti a norma degli articoli 9 e 10 (quelli inerenti al divario retributivo di genere per i quali sussiste l'obbligo di raccolta e comunicazione da parte del datore di lavoro), **per finalità di monitoraggio**.

Articolo 12

(Strumenti di tutela contro le discriminazioni di genere)

L'articolo 12, comma 1, prevede, rispetto alle violazioni dei diritti derivanti dal presente provvedimento, l'applicazione degli strumenti di tutela contemplati dal codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 contro le discriminazioni di genere, stabilendone l'attivazione, su specifica delega, anche per i rappresentanti dei lavoratori, per le organizzazioni sindacali nonché per le associazioni che, per statuto o atto costitutivo, hanno un legittimo interesse a garantire la parità tra uomini e donne.

Il comma 2 contempla l'applicazione delle disposizioni vigenti in tema di **vittimizzazione** avverso ogni discriminazione consistente in un trattamento meno favorevole da parte del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti per aver esercitato i diritti derivanti dal presente provvedimento.

L'articolo 12, al comma 1, primo periodo, prevede rispetto alle violazioni dei diritti derivanti dal presente provvedimento l'applicazione delle disposizioni di cui al libro III, titolo I, capo III del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, **dunque contemplando gli strumenti di tutela previsti da tale codice contro le discriminazioni di genere.**

Si fa dunque riferimento:
alle norme sulla legittimazione processuale (art. 36 del codice delle pari opportunità) – e dunque al tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità della città metropolitana, nonché alla possibilità di promuovere il ricorso in giudizio su delega della persona interessate per le consigliere o i consiglieri di parità o di intervenire in giudizi già promossi – a quelle sulla legittimazione processuale a tutela di più soggetti in caso comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo (art. 37); a quelle sui provvedimenti avverso le discriminazioni da parte del tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato (che, nel caso, può ordinare all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti), nell'ambito di giudizi promossi su ricorso del lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesi, o della consigliera o del consigliere di parità (art. 38); a quelle sul ricorso in via d'urgenza (39); a quelle sull'onere della prova a carico del convenuto e sulla presunzione dell'esistenza della discriminazione (art. 40); a quelle sugli adempimenti amministrativi in vista delle possibili misure da adottare avverso soggetti, autori delle discriminazioni, ai quali siano stati accordati benefici e sulle sanzioni (art. 41); a quelle che prevedono l'applicazione dei mezzi tutela anche avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una **discriminazione o di qualunque altra persona**, quale reazione ad una qualsiasi attività

diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne (art. 41-bis).

Secondo quanto indicato nella relazione illustrativa del provvedimento, l'articolo 12 in esame, nel rinviare a quanto già previsto dall'ordinamento, amplierebbe la tutela della posizione dei lavoratori e delle lavoratrici anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro (come previsto dall'art. 14 della direttiva (UE) 2023/970).

Tale comma 1, **al secondo periodo**, prevede la possibilità di attivare i mezzi di tutela soprarichiamati, **su specifica delega, anche per i rappresentanti dei lavoratori** - di cui all'articolo 3, comma 1, lettera o) (ovvero i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato in azienda e i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato) – per le **organizzazioni sindacali nonché per le associazioni** che, per statuto o atto costitutivo, **hanno un legittimo interesse a garantire la parità tra uomini e donne.**

La disposizione in esame mira a dare attuazione agli art. 14 (tutela dei diritti) e 15 (procedure per conto o a sostegno dei lavoratori) della direttiva (UE) 2023/970.

Si fa notare che la disciplina vigente, attualmente, già prevede, qualora vengano poste in essere discriminazioni, la possibilità di ricorrere in giudizio - oltre che per il lavoratore vittima di discriminazione (e per la consigliera o del consigliere di parità²⁷⁾) - previa delega da parte di quest'ultimo, per le organizzazioni sindacali, per le associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso (art. 38 del codice delle pari opportunità).

Si fa altresì notare che, mentre il comma 1, primo periodo dell'articolo in commento prevede, rispetto alle violazioni dei diritti derivanti dal presente provvedimento l'applicazione delle disposizioni di cui al libro III, titolo I, capo III del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, la tabella di concordanza allegata allo schema in esame, in relazione all'art. 15 della direttiva (sulle procedure per conto e a sostegno dei lavoratori) e al corrispondente art. 12, comma 1, del provvedimento di attuazione in esame, nella parte dedicata ai commenti dello Stato membro, fa riferimento, come norme già attuate e dunque applicabili in caso di violazioni delle norme del provvedimento in esame, agli artt. 36 (in tema di legittimazione processuale, in particolare delle consigliere e dei consiglieri di parità) e 37 (in tema di legittimazione processuale a tutela di più soggetti, sempre delle consigliere e dei consiglieri di parità) del codice delle pari opportunità, richiamando per il lavoro pubblico anche l'art. 57 del d.lgs. 165/2001 (misure che le PA sono chiamate ad adottare a garanzia della parità di genere).

Si fa altresì notare, anche in relazione agli artt. 16 (diritto al risarcimento) e 17 (altri mezzi di tutela) della direttiva, che, nella richiamata tabella di concordanza, secondo i commenti

²⁷ Su delega della persona interessata oppure in caso di discriminazioni collettive.

del Governo, si evidenzia che essi sarebbero attuati - e dunque applicabili alle violazioni del presente provvedimento - dal già vigente art. 37 del codice delle opportunità già richiamato, che riguarda i provvedimenti del tribunale avverso i comportamenti discriminatori nell'ambito dei giudizi a tutela di più soggetti (non si fa in tal caso alcuna menzione dell'art. 38 del medesimo codice, che riguarda i provvedimenti del tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato avverso le discriminazioni di carattere non collettivo).

Quanto all'art. 18 della direttiva, sull'inversione dell'onere della prova, la richiamata tabella di concordanza evidenzia che esse sono già attuate – e dunque applicabili alle violazioni di tale provvedimento - dall'art. 40 del codice delle pari opportunità. Quanto all'art. 20 della direttiva, la medesima tabella di concordanza, fa riferimento agli artt. 210 e 421 del codice di procedura penale, mentre, in relazione all'art. 21 della direttiva inerente al termine di prescrizione, essa richiama l'art. 2948 del codice civile. Quanto all'art. 22 della direttiva, inerente alle spese legali, la medesima tabella richiama l'art. 92 del codice di procedura civile (come interpretata dalla Corte costituzionale nella sentenza 77/2018).

Il comma 2 prevede l'applicazione dell'articolo 41-*bis* del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006 avverso ogni discriminazione consistente in un trattamento meno favorevole da parte del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti per aver esercitato i diritti derivanti dal presente decreto.

Come già detto, l'art. 41-*bis* del codice delle pari opportunità tra uomo e donna prevede l'applicazione dei mezzi tutela anche avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Si fa notare che il comma 1, primo periodo, già prevede l'applicazione delle disposizioni di cui al libro III, titolo I, capo III del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (tra cui quella dell'articolo 41-*bis* di tale codice - che peraltro interviene in via generalizzata in tema di vittimizzazione - dal comma in commento richiamata).

Articolo 13

(Adempimenti amministrativi e Sanzioni)

L'articolo 13, comma 1, prevede, in caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione del presente provvedimento, l'applicazione dell'articolo 41 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, che riguarda gli adempimenti amministrativi in vista delle possibili misure da prendere avverso i soggetti, autori delle discriminazioni - ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture - e che disciplina le sanzioni in relazione a talune forme di discriminazioni in ambito lavorativo e previdenziale.

L'articolo 13, al comma 1, prevede l'applicazione dell'articolo 41 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 in caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione del presente provvedimento.

Si osserva che la disposizione in esame dà attuazione all'art. 23 della direttiva (UE) 2023/970 che richiede agli Stati membri sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione.

Si ricorda che l'art. 41 del predetto codice riguarda gli adempimenti amministrativi in vista delle possibili misure (revoca del beneficio, esclusione dall'appalto) da prendere avverso i soggetti, autori delle discriminazioni, ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture; **inoltre tale art. 41, al comma 2, disciplina le sanzioni in relazione a talune forme di discriminazioni in ambito lavorativo e previdenziale, prevedendo una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 euro a 10.000 euro.**

Tale art. 41 prevede, in particolare, che ogni accertamento di discriminazioni, tra cui qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive, poste in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere

l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione. Il comma 2 prevede che per l'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 euro a 10.000 euro²⁸ (il comma in questione fa riferimento, nello specifico, all'inosservanza delle disposizioni in tema di divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro, divieto di discriminazione retributiva, divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera, divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali).

Si fa notare che il comma 1, primo periodo, dell'articolo 12 del presente provvedimento già prevede l'applicazione delle disposizioni di cui al libro III, titolo I, capo III del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (tra cui quella dell'articolo 41 dall'art. 13 in commento, qui richiamata).

²⁸ Cfr. altresì l'articolo 1 del D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8.

Articolo 14 (*Organismo di monitoraggio*)

L'articolo 14 prevede che, presso il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, sia istituito un **organismo di monitoraggio** in ordine all'**attuazione** delle **misure** previste nel presente decreto (**comma 1**).

Tale organismo è chiamato ad **elaborare una relazione** in materia e a **trasmetterla** alla **Commissione europea**, in sede di prima applicazione, entro il 7 giugno 2028 e, successivamente, a cadenza biennale (**comma 2**).

Esso, inoltre, **informa**, entro il 7 giugno 2031, la **Commissione europea** in merito all'**applicazione** della presente **direttiva** (**comma 3**).

Sono di seguito indicati i **soggetti** chiamati a **far parte** del suddetto organismo di monitoraggio (**comma 4**).

La **definizione** della **composizione**, delle **modalità di funzionamento** dell'organismo di monitoraggio e della nomina dei componenti è demandata ad **appositi decreti interministeriali** (**comma 5**).

La disposizione in commento²⁹ prevede, al comma 1, che, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sia istituito un organismo con il compito di monitorare e promuovere l'attuazione delle misure previste nel decreto.

Vengono quindi individuati i compiti di tale organismo, consistenti:

- a) nella sensibilizzazione delle imprese, delle organizzazioni pubbliche e private, delle parti sociali e dei cittadini, al fine di promuovere il principio della parità di retribuzione e il diritto alla trasparenza retributiva;
- b) nell'analisi delle cause del divario retributivo di genere e nella predisposizione di strumenti che aiutino a valutare le disparità retributive, anche avvalendosi del lavoro dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE);
- c) nella raccolta dei dati presentati dai datori di lavoro ai sensi dell'articolo 9 (*v. infra*), in materia di divario retributivo di genere, e nella pubblicazione di alcuni di tali dati (specificamente quelli di cui al comma 1, lettere da *a* ad *f*), del medesimo articolo 9), in maniera accessibile e fruibile, garantendo l'accessibilità dei dati dei quattro anni precedenti, in caso di disponibilità;
- d) nella raccolta delle relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni comunicate dai datori di lavoro ai sensi dell'articolo 10, comma 3;

²⁹ Si fa presente che i commi 1, 2, 4, 5 e 6 dell'articolo 14 qui in commento sono volti a recepire i contenuti dell'articolo 29 della direttiva, laddove il comma 3 è volto a recepire i contenuti dell'articolo 35 della direttiva medesima.

- e) nell'aggregazione dei dati relativi ai reclami in materia di discriminazione retributiva presentati dinanzi alle autorità competenti, compresi gli organismi per la parità, e ai ricorsi presentati dinanzi agli organi giurisdizionali nazionali.

Ai sensi dei successivi commi 2 e 3, tale organismo:

- elabora una relazione che riguarda i dati di cui al precedente comma, lettere c), d) ed e), e la trasmette alla Commissione europea, in sede di prima applicazione, entro il 7 giugno 2028 e, dopo, a cadenza biennale;
- informa la Commissione europea in merito all'applicazione della direttiva oggetto di attuazione, entro il 7 giugno 2031.

Il comma 2, dunque, fa riferimento all'elaborazione di una relazione, da parte dell'organismo, concernente gli specifici dati sopraindicati, laddove la direttiva, sul punto, all'articolo 29, paragrafo 4, recita testualmente: "...gli Stati membri trasmettono alla Commissione, in un unico invio, i dati" medesimi. Ciò osservato, *si valuti l'opportunità di verificare la coerenza della disposizione di cui al comma 2 in commento rispetto al dettato della direttiva sul punto.*

Il comma 4 indica la composizione dell'organismo di monitoraggio.

In particolare, si prevede che di esso facciano parte rappresentanti:

- del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- dei Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri;
- del Ministero dell'economia e delle finanze;
- dell'ISTAT, del CNEL, dell'INAPP;
- in numero paritetico, delle confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative su base nazionale. Con riferimento alle confederazioni sindacali dei datori di lavoro, si precisa che, tra di esse, ai fini della pariteticità, si conteggia anche l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN).

Con riferimento ai rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali presenti nell'ambito di tale organismo, la disposizione indica che "ad essi è affidata la presidenza".

Considerata la portata generica di tale locuzione, *si valuti l'opportunità di indicare espressamente che ad un solo soggetto dei rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è affidata la presidenza.*

Si precisa inoltre che ai componenti dell'organismo di monitoraggio non viene corrisposto alcun emolumento.

Il comma 5 dispone che la composizione, le modalità di funzionamento dell'organismo di monitoraggio e la nomina dei componenti sono definite, entro centottanta giorni dall'entrata in vigore del decreto, con uno o più decreti del

Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, per la pubblica amministrazione e dell'economia e delle finanze.

Come specificato nella relazione tecnica, la disposizione provvede ad individuare le scadenze di rendicontazione dell'organismo, e le modalità di composizione multilivello dello stesso, nel rispetto dell'invarianza finanziaria.

La relazione tecnica precisa altresì che il Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è individuato quale struttura di supporto operativo all'Organismo di monitoraggio, in considerazione delle competenze già attribuite in materia di raccolta e monitoraggio di dati relativi alle retribuzioni e alle politiche salariali, e che ai relativi adempimenti si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Nel ricordare che ai componenti dell'organismo di monitoraggio non sono corrisposti compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati, la relazione tecnica ribadisce che la disposizione quindi non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Articolo 15 (*Statistiche*)

L'articolo **15** dispone - a decorrere dal 31 gennaio 2028 per l'anno di riferimento 2026 - la **trasmissione annuale ad Eurostat**, a cura del **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, dei **dati nazionali per il calcolo del divario retributivo di genere**, acquisiti ai sensi dell'articolo 9 del decreto in esame.

La disposizione in commento prevede che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmetta annualmente all'Ufficio statistico dell'Unione europea (Eurostat) della Commissione europea i dati nazionali aggiornati per il calcolo del divario retributivo di genere in forma grezza, suddivisi per sesso, settore economico, orario di lavoro a tempo pieno o parziale, settore pubblico o privato ed età.

L'articolo specifica che trattasi dei dati acquisti ai sensi del previo articolo 9 del presente decreto (*v. infra*).

Tali dati sono trasmessi a partire dal 31 gennaio 2028 per l'anno di riferimento 2026.

L'articolo 15 si pone in attuazione dell'articolo 31 della direttiva oggetto di attuazione ai sensi del presente decreto.

Al proposito, si ricorda che il citato articolo 31 dispone che 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.

Deve, infine, farsi presente che la relazione tecnica specifica che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede ai relativi adempimenti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Articolo 16

(*Clausola di invarianza finanziaria*)

■ L'articolo **16** reca la **clausola di invarianza finanziaria**.

La disposizione in commento introduce la clausola di invarianza finanziaria, ai sensi della quale le amministrazioni interessate provvedono allo svolgimento delle attività previste dal decreto in oggetto, avvalendosi delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza che vi siano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.