

dossier

XIX Legislatura

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



SERVIZIO DEL BILANCIO

Tel. 06 6706 5790 – ✉ SBilancioCU@senato.it – ✕ @SR_Bilancio

Nota di lettura n. 332



SERVIZIO BILANCIO DELLO STATO

Tel. 06 6760 2174 / 9455 – ✉ bs_segreteria@camera.it

Verifica delle quantificazioni n. 439

La redazione del presente dossier è stata curata dal Servizio del bilancio del Senato della Repubblica.

INDICE

PREMESSA.....	1
Capo I Disposizioni generali	1
Articolo 1 (<i>Oggetto e finalità</i>)	1
Articolo 2 (<i>Ambito di applicazione</i>)	1
Articolo 3 (<i>Definizioni</i>)	2
Articolo 4 (<i>Stesso lavoro e lavoro di pari valore</i>)	3
Capo II Trasparenza retributiva.....	4
Articolo 5 (<i>Trasparenza retributiva prima dell'assunzione</i>)	4
Articolo 6 (<i>Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica</i>).....	4
Articolo 7 (<i>Diritto di informazione</i>)	4
Articolo 8 (<i>Accessibilità delle informazioni</i>)	5
Articolo 9 (<i>Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile</i>).....	5
Articolo 10 (<i>Valutazione congiunta delle retribuzioni</i>)	6
Articolo 11 (<i>Protezione dei dati</i>).....	7
Capo III Mezzi di tutela	8
Articolo 12 (<i>Tutela giudiziaria</i>)	8
Articolo 13 (<i>Adempimenti amministrativi e sanzioni</i>).....	8
Capo IV Monitoraggio e statistiche	8
Articolo 14 (<i>Organismo di monitoraggio</i>)	8
Articolo 15 (<i>Statistiche</i>)	9
Capo V Disposizioni finali.....	10
Articolo 16 (<i>Clausola di invarianza finanziaria</i>)	10

INFORMAZIONI SUL PROVVEDIMENTO

Natura dell'atto:	Schema di decreto legislativo	
Atto del Governo n.	379	
Titolo breve:	Parità di retribuzione tra uomini e donne	
Riferimento normativo:	Articoli 1 e 9 della legge 21 febbraio 2024, n. 15	
Relazione tecnica (RT):	Presente	
Commissione competente:	Senato	Camera
	10 ^a Commissione permanente (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) in <i>sede consultiva</i>	Assegnazione <i>primaria</i> : XI Lavoro
	4 ^a Commissione permanente (Politiche dell'Unione europea) e 5 ^a Commissione permanente (Bilancio) in <i>sede osservazioni</i>	Deliberazione di <i>rilievi</i> : V Bilancio e Tesoro Esame per i profili di <i>compatibilità normativa UE</i> : XIV Politiche dell'Unione Europea

PREMESSA

Lo 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 disciplina di delega è posta dagli articoli 1 e 9 della legge 21 febbraio 2024, n. 15.

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1
(Oggetto e finalità)

Il comma 1 sancisce che il presente decreto attua la 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.

Articolo 2
(Ambito di applicazione)

Il comma 1 prevede che il presente decreto si applichi ai datori di lavoro del settore pubblico e del settore privato, per gli aspetti non disciplinati dal diritto nazionale, nel rispetto della normativa dell'Unione europea.

Il comma 2 stabilisce che il presente decreto si applica ai contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, ivi comprese le posizioni dirigenziali, ad esclusione dei contratti di apprendistato, dei contratti di lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente.

Il comma 3 estende l'applicazione del presente decreto, ai fini dell'articolo 5, anche ai candidati a un impiego.

Articolo 3 **(Definizioni)**

Il comma 1 sancisce che, ai fini del presente decreto, si applicano le definizioni seguenti:

- a) «retribuzione»: il salario o lo stipendio di base e tutte le somme e i valori versati 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;
- b) «livello retributivo»: la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, 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;
- c) «divario retributivo di genere»: la differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti da un datore di lavoro ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile;
- d) «livello retributivo mediano»: il livello retributivo rispetto al quale una metà dei lavoratori di un datore di lavoro guadagna di più e l'altra metà guadagna di meno;
- e) «divario retributivo mediano di genere»: la differenza tra il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso femminile e il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile di un datore di lavoro, espressa in percentuale del livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile;
- f) «quartile retributivo»: ciascuno dei quattro gruppi uguali in cui i lavoratori sono suddivisi in base al loro livello retributivo, dal più basso al più elevato;
- g) «lavoro di pari valore»: il lavoro ritenuto di pari valore secondo i criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui all'articolo 4 del presente decreto;
- h) «categoria di lavoratori»: l'insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavori considerati di pari valore, ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto;
- i) «discriminazione diretta»: la discriminazione di cui agli articoli 25, commi 1 e 2-bis, e 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006;
- l) «discriminazione indiretta»: la discriminazione di cui agli articoli 25, commi 2 e 2-bis, e 26 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006;
- m) «discriminazione intersezionale»: la discriminazione originata dalla combinazione della discriminazione fondata sul genere con quella derivante da altri fattori di discriminazione, quali la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, di cui ai decreti legislativi n. 215 e n. 216 del 2003, all'articolo 15 della legge n. 300 del 1970, e agli articoli 43 e 44 del decreto legislativo n. 286 del 1998;
- n) «organismo per la parità»: le consigliere ed i consiglieri di parità di cui al libro I, titolo II, capo IV, del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006;
- o) «rappresentanti dei lavoratori»: 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.

Il comma 2 stabilisce che, per le finalità del presente decreto, i datori di lavoro non sono tenuti a raccogliere dati diversi da quelli connessi al sesso, che possono essere necessari a rilevare una discriminazione intersezionale.

Articolo 4 ***(Stesso lavoro e lavoro di pari valore)***

Il comma 1 dispone che i contratti collettivi nazionali di lavoro e le disposizioni di legge assicurano sistemi di determinazione 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. L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza di cui al presente decreto, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

Il comma 2 intende, ai sensi del presente decreto e dell'articolo 28 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna (che vieta la discriminazione retributiva), di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006:

- a) per «stesso lavoro» 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 (CCNL) applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento;
- b) per «lavoro di pari valore» la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli retributivi di classificazione stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

Il comma 3 prevede che la valutazione del lavoro di pari valore sia 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 o alla posizione specifici.

Il comma 4 stabilisce che i sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL o dalla legge costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione, in quanto conformi ai criteri di cui al comma 3. Sono, altresì, consentiti sistemi di classificazione professionale decisi dal datore di lavoro ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

Il comma 5 consente, ai fini di cui al comma 2, la comparazione di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore anche con riferimento a lavoratori che si trovano alle dipendenze di datori di lavoro diversi, qualora le condizioni retributive derivano dalla medesima disposizione di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero derivano da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario.

Il comma 6 autorizza il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ad adottare entro il 31 dicembre 2026 atti di indirizzo per l'attuazione del presente articolo.

CAPO II

TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Articolo 5 ***(Trasparenza retributiva prima dell'assunzione)***

Il comma 1, ferme restando le informazioni da fornire ai lavoratori successivamente all'assunzione, dispone che ai candidati ad un impiego sono fornite indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, e alle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione. Tali informazioni sono fornite negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro.

Il comma 2 vieta che ai candidati a un impiego siano chieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. Le stesse informazioni non possono essere acquisite con altre modalità dai datori di lavoro, neanche indirettamente, per il tramite di soggetti ai quali abbiano affidato la fase di selezione o di assunzione.

Il comma 3 prevede che, per non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, le procedure di selezione e assunzione siano condotte in modo non discriminatorio. Gli avvisi e i bandi con cui sono rese note le opportunità di lavoro pubblico e privato sono redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti.

Articolo 6 ***(Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica)***

Il comma 1 prevede che i datori di lavoro rendano accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, elaborati sulla base dell'articolo 4, nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori, ove esistenti.

Il comma 2 stabilisce che l'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 104 del 2022, costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo applicato e i relativi criteri di determinazione. 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 si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Il comma 3 esenta i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti dall'obbligo di rendere disponibili i criteri per la progressione economica.

Articolo 7 ***(Diritto di informazione)***

Il comma 1, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, lettera n), del decreto legislativo n. 152 del 1997 (ovvero l'obbligo di comunicazione inerente all'importo iniziale della retribuzione o comunque al compenso e ai relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento), riconosce ai lavoratori il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, anche per il tramite dei loro rappresentanti o degli organismi per la parità, su

specifica delega, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Il comma 2 permette ai datori di lavoro di assolvere all'obbligo di cui al comma 1, pubblicando 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.

Il comma 3 consente che le informazioni di cui al comma 1 siano, altresì, estrapolate dai dati pertinenti presentati dai datori di lavoro, anche su base volontaria, e raccolti ai sensi dell'articolo 9. Tali informazioni sono rese disponibili direttamente ai rappresentanti dei lavoratori o agli organismi di parità, destinatari della rilevazione.

Il comma 4 stabilisce che i datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui al comma 1 e delle modalità per l'esercizio di tale diritto.

Il comma 5 dispone che, qualora le informazioni ricevute siano imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, ulteriori chiarimenti riguardo ai dati forniti. La risposta deve essere motivata.

Il comma 6 prevede che ai lavoratori non possa essere impedito di rendere nota la propria retribuzione. Sono vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

Il comma 7 stabilisce che le informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, ottenute a norma del presente articolo, sono utilizzabili 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.

Il comma 8 consente, al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori in conformità al regolamento (UE) 2016/679, fermi restando gli obblighi di trasparenza di cui al decreto legislativo n. 104 del 2022 (attuativo della direttiva (UE) 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea), per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti, che le informazioni di cui al comma 1 siano fornite con le modalità previste dall'articolo 9, comma 3.

Articolo 8 ***(Accessibilità delle informazioni)***

Il comma 1 dispone che tutte le informazioni da condividere con i lavoratori o i candidati a un impiego a norma degli articoli 5, 6 e 7 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.

Articolo 9 ***(Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile)***

Il comma 1 individua i dati oggetto di comunicazione ai fini del presente decreto in quelli relativi a:

- a) il divario retributivo di genere;
- b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c) il divario retributivo mediano di genere;
- d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- g) il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

Il comma 2 consente al datore di lavoro che adotta una politica salariale unitaria di gruppo di fornire le informazioni aggregando i dati a livello nazionale, qualora tale modalità consenta una rappresentazione più affidabile dei dati anche al fine di ridurre le distorsioni statistiche e di favorire una gestione accentrata degli adempimenti.

Il comma 3 demanda ad uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali:

- a) la definizione 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 ai fini di cui al comma 1, anche con modalità telematiche e attraverso l'acquisizione delle informazioni in possesso dell'INPS, dell'INAIL e dell'INL e di altri soggetti istituzionali ai sensi del decreto legislativo n. 82 del 2005 e del DPR n. 445 del 2000;
- b) l'individuazione dei dati che il datore di lavoro è tenuto a comunicare e le relative modalità di acquisizione;
- c) l'individuazione delle attività di assistenza tecnica e delle eventuali iniziative di formazione a sostegno dei datori di lavoro, al fine di agevolare l'adempimento degli obblighi previsti dal presente decreto;
- d) la definizione delle modalità di raccolta ed esposizione dei dati per i datori di lavoro di cui all'articolo 7, comma 8.

Il comma 4 prevede che tutti i dati di cui al comma 1 siano comunicati all'organismo di monitoraggio previsto dall'articolo 14, il quale provvede alla pubblicazione, limitatamente ai dati di cui al comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f), del presente articolo. Questi ultimi possono essere, altresì, resi disponibili pubblicamente dal datore di lavoro, anche attraverso il proprio sito *internet*.

Il comma 5 dispone che le informazioni di cui al comma 1, lettera g), sono rese 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.

Il comma 6 attribuisce ai lavoratori, ai rappresentanti dei lavoratori, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi di parità 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.

Il comma 7 stabilisce che le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai datori di lavoro con almeno 100 dipendenti.

Il comma 8 prevede che per i datori di lavoro che occupano almeno 250 dipendenti i dati siano raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno. Per i datori di lavoro che occupano tra i 150 e i 249 dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni. I datori di lavoro che occupano tra i 100 e 149 dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni.

Articolo 10

(Valutazione congiunta delle retribuzioni)

Il comma 1 dispone che i datori di lavoro soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni a norma dell'articolo 9 effettuano, con i rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni nel caso in cui si verificano tutte le seguenti condizioni:

- a) le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- b) il datore di lavoro non ha motivato tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- c) il datore di lavoro non ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

Il comma 2 precisa che la valutazione congiunta è finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori e comprende:

- a) un'analisi della percentuale delle persone di sesso femminile e maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- b) le informazioni sui livelli retributivi medi delle persone di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori;
- c) le eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra persone di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- d) le ragioni di tali differenze nei livelli retributivi medi, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, se del caso, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro;
- e) la percentuale di 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 fruito il congedo;
- f) 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;
- g) una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni.

Il comma 3 prevede che il datore di lavoro metta gli esiti della valutazione congiunta a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, li comunichi all'organismo di monitoraggio a norma dell'articolo 14 nonché all'Ispettorato del lavoro e all'organismo per la parità, in caso di loro richiesta.

Il comma 4 stabilisce 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. 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 prevede che l'attuazione delle misure comprenda 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.

Articolo 11 ***(Protezione dei dati)***

Il comma 1 stabilisce che le informazioni fornite in applicazione degli articoli 7, 9 e 10 che comportano il trattamento di dati personali sono fornite in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati).

Il comma 2 riserva l'accesso alle informazioni di cui agli articoli 7, 9 e 10 esclusivamente ai rappresentanti dei lavoratori, all'Ispettorato del lavoro o all'organismo per la parità ove comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile. I rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parità forniscono consulenza ai lavoratori in merito a eventuali ricorsi connessi al principio della parità di retribuzione senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Ai fini del monitoraggio a norma dell'articolo 14, le informazioni sono rese disponibili senza restrizioni.

Il comma 3 preclude 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.

Il comma 4 autorizza il Ministero del lavoro e delle politiche sociali alla raccolta e all'utilizzo dei dati a norma degli articoli 9 e 10 per le finalità di monitoraggio.

CAPO III

MEZZI DI TUTELA

Articolo 12 ***(Tutela giudiziaria)***

Il comma 1 stabilisce che alle violazioni dei diritti derivanti dal presente decreto si applicano le disposizioni di cui al libro III, titolo I, capo III del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006 (in materia appunto di tutela giudiziaria, disciplinando la legittimazione processuale, il provvedimento anti discriminatorio, il ricorso urgente, l'onere della prova, gli adempimenti amministrativi, le sanzioni e la cd. vittimizzazione). I mezzi di tutela previsti dalle disposizioni richiamate al primo periodo possono essere attivati, su specifica delega, anche dai rappresentanti dei lavoratori di cui all'articolo 3, comma 1, lettera o), dalle organizzazioni sindacali nonché dalle associazioni che, per statuto o atto costitutivo, hanno un legittimo interesse a garantire la parità tra uomini e donne.

Il comma 2 prevede l'applicazione dell'articolo 41-*bis* del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006 (cd. vittimizzazione, ai sensi della quale la tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, 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) 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.

Articolo 13 ***(Adempimenti amministrativi e sanzioni)***

Il comma 1 stabilisce che, in caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione del presente decreto, si applica l'articolo 41 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006 (ai sensi del quale soggetti beneficiari di agevolazioni pubbliche o titolari di contratti di appalto, responsabili delle suddette discriminazioni, sono sanzionati con la revoca del beneficio o l'esclusione dall'appalto, mentre in generale è prevista un'ammenda compresa fra 250 e 1.500 euro).

CAPO IV

MONITORAGGIO E STATISTICHE

Articolo 14 ***(Organismo di monitoraggio)***

Il comma 1 istituisce presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un organismo incaricato di monitorare e promuovere l'attuazione delle misure previste nel presente decreto. Ad esso sono affidati, in particolare, i seguenti compiti:

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

- b) analizzare le cause del divario retributivo di genere e mettere a punto strumenti che contribuiscano a valutare le disparità retributive, anche avvalendosi del lavoro e degli strumenti di analisi dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE);
- c) raccogliere i dati presentati dai datori di lavoro a norma dell'articolo 9, pubblicare tempestivamente i dati di cui al comma 1, lettere a), b), c), d), e) e f), del medesimo articolo 9, in modo facilmente accessibile e fruibile, consentendo un confronto agevole tra datori di lavoro, settori economici e regioni, e garantire che i dati dei quattro anni precedenti, ove disponibili, siano accessibili;
- d) raccogliere le relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni a norma dell'articolo 10, comma 3;
- e) aggregare i dati sul numero e sul tipo di reclami in materia di discriminazione retributiva presentati dinanzi alle autorità competenti, compresi gli organismi per la parità, e sui ricorsi presentati dinanzi agli organi giurisdizionali nazionali.

Il comma 2 prevede che l'organismo di monitoraggio elabori una relazione concernente i dati di cui al comma 1, lettere c), d) ed e), e la trasmetta alla Commissione europea, in sede di prima applicazione, entro il 7 giugno 2028 e, successivamente, ogni due anni.

Il comma 3 prevede che, entro il 7 giugno 2031, l'organismo di monitoraggio informi la Commissione europea in merito all'applicazione della direttiva (UE) 2023/970.

Il comma 4 stabilisce che dell'organismo di monitoraggio fanno parte rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, cui è affidata la presidenza, del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero dell'economia e delle finanze, dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), nonché, in numero paritetico, delle confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative su base nazionale. Tra queste ultime, ai fini della pariteticità, viene conteggiata anche l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN). Ai componenti dell'organismo di monitoraggio non sono corrisposti compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

Il comma 5 demanda ad uno o più decreti interministeriali, da emanare entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, la definizione della composizione e delle modalità di funzionamento dell'organismo di monitoraggio, nonché la nomina dei componenti.

Articolo 15 **(Statistiche)**

Il comma 1 stabilisce che, a partire dal 31 gennaio 2028 per l'anno di riferimento 2026, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmette su base annuale 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, acquisiti ai sensi dell'articolo 9 del presente decreto.

CAPO V DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 16 (*Clausola di invarianza finanziaria*)

Il comma 1 stabilisce che le amministrazioni interessate provvedono allo svolgimento delle attività ivi previste con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

La RT ribadisce che l'articolo 1 definisce l'oggetto e le finalità del decreto.

Sull'articolo 2 rappresenta, con riferimento ai datori di lavoro del settore pubblico, che la disciplina vigente in materia di pubblico impiego risulta già conforme ai principi introdotti dal presente decreto, in quanto l'assetto ordinamentale esclude discriminazioni retributive fondate sul genere. Pertanto, le disposizioni del presente decreto non comportano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Nulla aggiunge al contenuto dell'articolo 3.

Ribadisce che l'articolo 4 individua le nozioni centrali di «stesso lavoro» e «lavoro di pari valore», con l'obiettivo di fornire un criterio uniforme per la verifica delle diverse posizioni retributive al fine di individuare eventuali profili di c.d. *gender pay gap*.

Le attività previste rientrano, per i datori di lavoro pubblici, nelle competenze dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (di seguito «ARAN») e, pertanto, ai relativi adempimenti si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

La disposizione, pertanto, non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

La Rel. III. aggiunge sull'articolo 4 che il confronto concernente il valore del lavoro va operato sulla base di criteri, oggettivi e neutri rispetto al genere, che comprendano le competenze, le responsabilità e le condizioni di lavoro nonché, se del caso, qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici, con la precisazione che i sistemi di classificazione e inquadramento previsti dagli attuali contratti collettivi nazionali di lavoro, essendo già basati sui seguenti criteri, costituiscono lo strumento principe per il suddetto confronto. Per la determinazione delle retribuzioni è, inoltre, consentito il riferimento ai sistemi di classificazione professionale decisi dal datore di lavoro, ad integrazione di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere. Tali sistemi di classificazione, ampiamente utilizzati nell'ambito dei grandi gruppi di società, costituiscono degli strumenti interni all'azienda che specificano e integrano, ai fini dell'inquadramento del personale e della determinazione della retribuzione, quanto previsto dal CCNL, trasponendo le regole generali ivi previste nella realtà concreta dell'organizzazione aziendale. I sistemi di classificazione professionali sono concordati con i rappresentanti dei lavoratori, salvo il caso in cui il CCNL applicato

non ne imponga la contrattazione. Ad ogni modo, il sistema di classificazione non può modificare *in peius* quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicato.

In merito all'articolo 5 **la RT** rappresenta, con riferimento alle attività poste in capo al datore di lavoro del settore pubblico, che i bandi di selezione risultano già strutturati secondo criteri di neutralità di genere e, pertanto, ai relativi adempimenti si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

La disposizione, pertanto, non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Sull'articolo 6 chiarisce che la determinazione dei livelli retributivi e della progressione economica nel pubblico impiego, contrattualizzato e non contrattualizzato, è già previsto dai contratti collettivi di lavoro, nazionali e integrativi, e dalle disposizioni di legge.

La disposizione, pertanto, non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Per quanto riguarda l'articolo 7 afferma, con riferimento all'attività posta in capo al datore di lavoro pubblico, destinatario di una richiesta di informazioni, che queste ultime sono ricavabili da dati retributivi e di inquadramento già nella disponibilità delle amministrazioni pubbliche stesse, in quanto funzionali alla gestione ordinaria del personale, agli adempimenti di natura contabile e alle attività di monitoraggio e rendicontazione già previste dalla normativa vigente.

La messa a disposizione delle informazioni mediante pubblicazione sulla rete *intranet* o nell'area riservata del sito istituzionale dell'amministrazione non richiede l'attivazione di nuovi sistemi informativi né l'implementazione di quelli esistenti, potendosi utilizzare le infrastrutture digitali già disponibili presso le medesime amministrazioni.

Le attività di estrazione, aggregazione e comunicazione dei dati rientrano, pertanto, nelle ordinarie funzioni degli uffici competenti in materia di gestione del personale e di trattamento economico, che possono farvi fronte senza necessità di incrementi di organico o investimenti aggiuntivi.

La disposizione, pertanto, non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Afferma che l'articolo 8 si inserisce nel quadro degli obblighi già vigenti in capo alle amministrazioni pubbliche in materia di accessibilità, inclusione e non discriminazione delle persone con disabilità.

Le modalità di comunicazione delle informazioni previste avvengono attraverso canali già soggetti agli obblighi di conformità ai requisiti di accessibilità previsti dalla normativa vigente.

L'adeguamento delle informazioni sotto il profilo dell'accessibilità sarà, quindi, svolto attraverso l'utilizzo di soluzioni organizzative e tecniche già adottate dalle amministrazioni per garantire l'accessibilità dei propri contenuti informativi.

Ai relativi adempimenti si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

La disposizione, pertanto, non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Per quanto riguarda l'articolo 9, assicura che i dati oggetto di comunicazione sono a disposizione del patrimonio informativo in possesso delle singole amministrazioni.

La comunicazione dei predetti dati all'Organismo di monitoraggio non richiede l'istituzione di un nuovo strumento informatico né l'impiego di risorse umane e finanziarie aggiuntive, in quanto assolvibile mediante i canali digitali già in uso alle amministrazioni.

Con specifico riferimento a quanto previsto dal comma 3, lettera *a*), rappresenta che la raccolta e il trattamento dei dati da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali rientra nelle competenze istituzionali del medesimo Ministero, anche tramite i sistemi informativi interoperabili con le altre Amministrazioni interessate.

Pertanto, ai relativi adempimenti si provvede con le risorse strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori costi a carico della finanza pubblica.

Con riferimento al comma 7 (*rectius* comma 6), in base al quale l'INL può richiedere chiarimenti sui dati comunicati, trattasi di attività che già rientra nell'ambito dei compiti istituzionali in materia di vigilanza sul rispetto dei principi di parità e non discriminazione.

Si tratta di attività funzionali e accessorie a ispezioni e interventi di competenza, senza introduzione di nuovi poteri o flussi obbligatori.

Pertanto, l'INL provvede ai relativi adempimenti con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nell'ambito della ordinaria attività di vigilanza e, comunque senza nuovi o maggiori oneri.

Sull'articolo 10 puntualizza che il meccanismo delineato nel presente articolo prevede un preciso onere di motivazione in capo al datore di lavoro e il coinvolgimento delle parti sociali, nonché dell'INL e degli organismi di parità, al fine di individuare e adottare le misure più idonee per eliminare il divario rilevato.

Per quanto concerne il datore di lavoro pubblico, le condizioni di cui al comma 1, che devono ricorrere congiuntamente e costituiscono presupposto ai fini dell'attivazione del procedimento di valutazione congiunta, non risultano applicabili nell'ambito del pubblico impiego, caratterizzato da sistemi di garanzia a presidio della parità di genere.

L'eventuale partecipazione dell'INL, ai sensi del comma 4, avviene su base collaborativa e su invito e si colloca nell'ambito della programmazione ordinaria.

La disposizione, pertanto, non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Assicura che le disposizioni di cui agli articoli 11-12-13 non comportano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Sull'articolo 14 la RT aggiunge 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. Ai relativi adempimenti si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Ribadisce poi che ai componenti dell'organismo di monitoraggio non sono corrisposti compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

Pertanto, la disposizione non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Per quanto riguarda l'articolo 15 la RT afferma 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.

Ribadisce infine che l'articolo 16 reca la clausola di invarianza finanziaria.

Al riguardo, considerato che l'intero provvedimento è provvisto di clausola di invarianza finanziaria, occorre verificare la sua applicazione alle singole disposizioni.

In relazione agli obblighi di trasparenza retributiva prima dell'assunzione di cui all'articolo 5, anche se attualmente i bandi pubblici non contengono tali informazioni, l'adempimento del nuovo obbligo a valere sulle risorse disponibili a legislazione vigente appare plausibile. Anche in relazione al successivo articolo 6 e all'accessibilità dei criteri utilizzati per determinare i livelli retributivi, l'attività per i datori di lavoro pubblici appare sostenibile con le risorse ordinarie.

Parimenti in relazione all'estrazione, aggregazione e comunicazione di dati di cui all'articolo 7, appare credibile la sostenibilità della clausola d'invarianza finanziaria di cui all'articolo 16.

In relazione all'articolo 9, si osserva che il Ministero del lavoro sarà destinatario dei dati di cui al presente decreto, per cui al fine di comprovare la sostenibilità a carico delle risorse vigenti sarebbe opportuno fornire una quantificazione del numero di datori di lavoro che dovranno trasmettere tali dati, da rapportare con le risorse presenti nel Ministero sia in termini di personale sia di infrastruttura digitale.

Si fa presente che la RT non si sofferma sulla previsione di cui all'articolo 9, comma 3, lettera c), inerente all'attività di assistenza tecnica e alle eventuali iniziative di formazione, che appare potenzialmente onerosa e in relazione alla quale la sostenibilità della clausola generale d'invarianza finanziaria di cui all'articolo 16 andrebbe adeguatamente motivata.

Sull'istituzione dell'organismo di monitoraggio di cui all'articolo 14 presso il Ministero del lavoro, preso atto dei chiarimenti forniti dalla RT e della disposizione di cui all'ultimo periodo del comma 4 - che esclude la corresponsione di compensi, gettoni di presenza, rimborsi spese o altri emolumenti ai componenti dell'organismo - appare comunque auspicabile un supplemento d'analisi in ordine alla sostenibilità della

clausola d'invarianza, stante la significativa entità degli adempimenti demandati al nuovo soggetto.

Anche in relazione all'obbligo di trasmissione di dati statistici grezzi ad Eurostat su base annuale da parte del Ministero del lavoro, stabilito dall'articolo 15, andrebbero fornite indicazioni perlomeno di massima in ordine all'entità degli oneri necessari per l'adempimento in esame, riguardante una significativa quantità di dati, e alla tipologia ed ammontare delle risorse che si prevede di utilizzare a tale scopo, onde valutare la sostenibilità della clausola d'invarianza finanziaria, prevista dal successivo articolo 16 e richiamata dalla RT.