EBT TORINO
Ente Bilaterale Terziario

EBLT TORINO
Ente Bilaterale Lavoro Turismo

INSTANT BOOK: TRASPARENZA RETRIBUTIVA E PARITÀ SALARIALE

A cura dell'Avv. Claudio FERRARO

Luglio 2026

CHI SIAMO:

L'ENTE BILATERALE DEL TERZIARIO (E.B.T.)
È formato e gestito dall'associazione imprenditoriale ASCOM CONFCOMMERCIO e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.

L'E.B.T. si rivolge, quali beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano il CCNL terziario, distribuzione, servizio ed ai loro dipendenti, entrambi se in regola con la contribuzione contrattualmente prevista a favore dell'Ente stesso.

L'ENTE BILATERALE DEL TURISMO (E.B.L.T.)
È formato e gestito dalle associazioni territoriali EPAT (Pubblici Esercizi), FEDERALBERGHI (agenzie alberghiere), FAITA (camping e villaggi turistici) e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.

L'E.B.T. si rivolge, quali beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano il CCNL delle aziende alberghiere e della ristorazione, dei pubblici esercizi ed ai loro dipendenti, entrambi se in regola con la contribuzione contrattualmente prevista a favore dell'Ente stesso.

SCOPI DEGLI ENTI:
Gli Enti Bilaterali operano come strumento di servizio per la realizzazione di politiche, progetti, e servizi di favore nei confronti sia delle Imprese sia delle lavoratrici e lavoratori dei settori del terziario e del turismo ricompresi dai Contratti Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle Pari socie degli Enti stessi.

CONTATTI
Sede: via Massena, 20
email E.B.T.: segreteriaterziario@ebtorino.it

Sito: www.ebtorino.it
email E.B.L.T.: segreteriaturismo@ebtorino.it

INDICE

Introduzione 3

Capitolo I

Il principio della parità retributiva nel diritto europeo e internazionale 6

1. L'evoluzione del principio di parità salariale nel diritto internazionale 6

1.1 La tutela della parità di retribuzione 6

1.2 La convenzione ONU sull'eliminazione delle discriminazioni contro le donne 7

1.3 Il Pilastro europeo dei diritti sociali 8

2. La parità retributiva nel diritto dell'Unione europea 9

2.1 L'art. 157 TFUE e il principio di equal pay 9

2.2 Gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE 10

2.3 La direttiva 2006/54/CE 11

3. Il gender pay gap: cause strutturali e discriminazioni 11

3.1 Discriminazioni dirette e indirette 11

3.2 Segregazione orizzontale e verticale 12

3.3 "Soffitto di cristallo" e "pavimento appiccicoso" 13

3.4 Asimmetrie informative e opacità salariale 14

3.5 Il problema del lavoro di pari valore 15

Capitolo II

Trasparenza retributiva e Direttiva UE 2023/970 17

1. Genesi e finalità della Direttiva 17

1.1 Il contesto europeo e la Strategia per la parità di genere 2020-2025 18

1.2 L'impatto della pandemia di Covid-19 sulle disuguaglianze di genere 18

1.3 La trasparenza salariale come strumento antidiscriminatorio 20

2. Ambito di applicazione della Direttiva 21

2.1 I soggetti destinatari 21

2.2 Nozione di lavoratore e rapporto di lavoro 22

2.3 La tutela dei candidati all'assunzione 22

2.4 Il concetto di retribuzione e lavoro di pari valore 23

3. Gli obblighi di trasparenza retributiva 24

3.1 Trasparenza prima dell'assunzione 25

3.2 Diritto all'informazione salariale 25

3.3 Divieto di segreto salariale 26

3.4 Reporting sul gender pay gap 27

3.5 Valutazione congiunta delle retribuzioni 29

4. Meccanismi di tutela e accesso alla giustizia 30

4.1 Inversione dell'onere della prova 30

4.2 Risarcimento del danno 32

4.3 Sanzioni e strumenti di enforcement 33

Capitolo III

L'attuazione del principio di trasparenza retributiva nell'ordinamento italiano 35

1. La Legge 5 novembre 2021, n. 162 36

1.1 Le modifiche al Codice delle pari opportunità 36

1.2 La nuova nozione di discriminazione 36

2. Il rapporto biennale sulla situazione del personale 37

2.1 Evoluzione dell'art. 46 del Codice 38

2.2 Obblighi per le imprese sopra i cinquanta dipendenti 39

2.3 Contenuto, trasmissione e controlli 39

2.4 Accesso ai dati e tutela della riservatezza 40

3. La certificazione della parità di genere 44

3.1 Origini e finalità 44

3.2 La prassi UNI/PdR 125:2022 44

3.3 Incentivi e misure premiali 46

3.4 Diffusione della certificazione e criticità applicative 47

4. Contrattazione collettiva e parità salariale 48

4.1 Il ruolo delle organizzazioni sindacali 48

4.2 Sistemi di classificazione e valutazione del lavoro neutrali rispetto al genere 52

4.3 Contrattazione collettiva e riduzione del gender pay gap 53

Capitolo IV

Parità retributiva e trasparenza

Il D.Lgs. 96/2026 attuativo della Direttiva UE 2023/970

1. Oggetto e finalità, ambito di applicazione, definizioni 58

2. Gli obblighi di trasparenza retributiva 62

3. Il diritto all'informazione dei lavoratori 63

4. Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile 65

5. Le misure di tutela e gli organismi di monitoraggio 68

6. Conclusioni 69

Ente Bilaterale Terziario

Ente Bilaterale Lavoro Turismo

Introduzione

Il principio della parità di retribuzione tra donne e uomini costituisce uno dei cardini del diritto del lavoro contemporaneo. Sebbene esso trovi da tempo riconoscimento nelle fonti internazionali, nel diritto dell'Unione Europea e nell'ordinamento interno, la sua effettiva attuazione è stata ostacolata da fattori strutturali quali la segregazione occupazionale, la sottovalutazione del lavoro femminile e, soprattutto, l'opacità dei sistemi retributivi.

In tale contesto, la trasparenza retributiva assume un ruolo centrale. La difficoltà di accedere alle informazioni salariali e di individuare eventuali disparità ha infatti rappresentato per lungo tempo uno dei principali ostacoli all'emersione e alla repressione delle discriminazioni retributive. La trasparenza si configura pertanto come uno strumento essenziale per rendere effettivo il principio della parità retributiva.

Su queste premesse si inserisce la Direttiva (UE) 2023/970, che, pur senza introdurre un nuovo diritto alla parità di retribuzione, rafforza l'attuazione del principio già sancito dall'art. 157 Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) dagli artt. 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea. La direttiva introduce un sistema articolato di obblighi informativi, diritti di accesso ai dati retributivi, divieti di segreto salariale e meccanismi di controllo finalizzati a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere.

Il presente lavoro analizza il recepimento di tale disciplina nell'ordinamento italiano attraverso il recentissimo **Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96**, con l'obiettivo di verificare in che misura il nuovo quadro normativo sia idoneo a trasformare il principio della parità retributiva da mera affermazione formale a garanzia concretamente effettiva. Particolare attenzione sarà

dedicata al coordinamento tra la nuova disciplina europea e gli strumenti già presenti nell'ordinamento nazionale, quali il rapporto biennale sulla situazione del personale e la certificazione della parità di genere.

L'elaborato si articola in quattro capitoli. Il primo ricostruisce l'evoluzione del principio di parità retributiva nelle fonti internazionali ed europee e analizza le principali cause del c.d. *gender pay gap*. Il secondo esamina la Direttiva (UE) 2023/970 e i nuovi obblighi di trasparenza retributiva. Il terzo si concentra sugli strumenti già presenti nell'ordinamento italiano a tutela della parità di genere nel lavoro. Il quarto, infine, analizza le innovazioni introdotte nel sistema nazionale dal D.Lgs. n. 96/2026.

L'obiettivo finale è valutare se la trasparenza retributiva possa realmente incidere sulle cause profonde del divario salariale di genere o se, nonostante il rafforzamento degli obblighi informativi e dei meccanismi di controllo, continuino a permanere i fattori strutturali che storicamente ne hanno ostacolato il superamento.





IL PRINCIPIO DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA

Capitolo I
Il principio della parità retributiva nel diritto europeo e internazionale

1. L'evoluzione del principio di parità salariale nel diritto internazionale.

1.1. La tutela della parità di retribuzione.

Il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne costituisce ,come detto, un cardine del diritto internazionale del lavoro, la cui evoluzione riflette il più ampio percorso verso l'uguaglianza sostanziale tra i sessi. Da una generica affermazione di non discriminazione, esso ha progressivamente acquisito una valenza giuridica specifica e vincolante, grazie soprattutto all'azione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro[1] (OIL), esercitando un'influenza determinante sul diritto dell'Unione Europea e sugli ordinamenti nazionali.

Le prime fondamenta si rinvengono nella **Carta delle Nazioni Unite[2]** (1945), che, pur in assenza di un riferimento esplicito alla parità salariale, pone tra i propri scopi la promozione dei diritti umani senza distinzioni basate sul sesso. Il riconoscimento diventa esplicito con la **Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo[3]** (1948), il cui art. 23, par. 2, sancisce il diritto di ogni individuo "ad eguale retribuzione per eguale lavoro", inserendolo nel più ampio quadro del diritto a una remunerazione equa e sufficiente a garantire una vita dignitosa.

[1] L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) è un'agenzia specializzata delle Nazioni Unite, istituita nel 1919 con il Trattato di Versailles e divenuta nel 1946 la prima agenzia specializzata del sistema delle Nazioni Unite. La sua missione consiste nella promozione della giustizia sociale e dei diritti fondamentali dei lavoratori attraverso l'adozione di convenzioni, raccomandazioni e standard internazionali in materia di lavoro.

[2]Carta delle Nazioni Unite, firmata a San Francisco il 26 giugno 1945 ed entrata in vigore il 24 ottobre 1945, istitutiva dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU) e volta a promuovere la cooperazione internazionale, il rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali senza distinzioni di razza, sesso, lingua o religione.

[3]Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite con la risoluzione 217 A (III) del 10 dicembre 1948.

La svolta decisiva è rappresentata dalla **Convenzione OIL n. 100**[4] (1951), che introduce la nozione fondamentale di "*lavoro di pari valore*", superando il più restrittivo concetto di "*eguale lavoro*". L'art. 1 chiarisce che la parità si riferisce a tassi retributivi fissati senza discriminazioni di sesso, estendendo così la tutela a mansioni diverse ma di equivalente valore in termini di competenze, responsabilità e condizioni di lavoro. L'art. 3, co. 3, precisa altresì che differenze retributive fondate su una valutazione oggettiva del lavoro, prescindendo dal sesso, non integrano violazione del principio. A questa si affianca la **Convenzione OIL n. 111**[5] (1958), che definisce la discriminazione come "*ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata (...) sul sesso (...) che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione*".

Il quadro internazionale si consolida poi con il **Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali**[6] (1966), il cui art. 7 impegna gli Stati a garantire "*una uguale remunerazione per un lavoro di eguale valore, senza distinzione di alcun genere*", assicurando alle donne condizioni di lavoro non inferiori a quelle degli uomini.

1.2. La Convenzione ONU sull'eliminazione delle discriminazioni contro le donne.

La Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna[7] (CEDAW), adottata

[4]Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), Convenzione n. 100 sulla parità di retribuzione tra la manodopera maschile e la manodopera femminile per un lavoro di pari valore, adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro il 29 giugno 1951 a Ginevra ed entrata in vigore il 23 maggio 1953.

[5]Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), Convenzione n. 111 concernente la discriminazione in materia di impiego e di professione, adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro il 25 giugno 1958 a Ginevra ed entrata in vigore il 15 giugno 1960.

[6]Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, adottato dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 16 dicembre 1966 con la risoluzione 2200 A (XXI) ed entrato in vigore il 3 gennaio 1976.

[7]Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW), adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979 con la risoluzione 34/180 ed entrata in vigore il 3 settembre 1981.

nel 1979, costituisce uno strumento fondamentale nella lotta alle discriminazioni di genere, poiché muove dalla consapevolezza dell'insufficienza della sola uguaglianza formale per eradicare le disparità strutturali. L'articolo 1 della Convenzione fornisce una definizione ampia di discriminazione, qualificandola come "*ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o distruggere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, da parte delle donne (...) dei diritti [umani] e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo, su una base di parità tra l'uomo e la donna*".

Di centrale importanza per la parità retributiva è l'articolo 11, che obbliga gli Stati partecipi a eliminare la discriminazione nel settore dell'occupazione al fine di assicurare, su base paritaria, gli stessi diritti. In particolare, la norma sancisce il diritto "*alla parità della remunerazione, anche per quanto riguarda le prestazioni accessorie, e alla parità di trattamento per un lavoro di pari valore, nonché alla parità di trattamento nella valutazione della qualità del lavoro*".

La Convenzione, ratificata da tutti gli Stati membri dell'Unione Europea, impone quindi l'adozione di misure appropriate per assicurare l'effettività del principio di parità retributiva. Questo strumento ha profondamente influenzato lo sviluppo del diritto europeo, agendo come catalizzatore per l'adozione di politiche volte alla riduzione del divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e alla promozione della trasparenza salariale, come testimoniato dalla recente Direttiva (UE) 2023/970.

1.3. Il Pilastro europeo dei diritti sociali.

Nel rafforzamento della tutela della parità retributiva rileva anche il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali[8], proclamato nel 2017. In

[8]Pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato congiuntamente dal Parlamento europeo, dal Consiglio dell'Unione europea e dalla Commissione europea il 17 novembre 2017 in occasione del vertice sociale di Göteborg.

particolare, il **principio due** del Pilastro afferma che "… *La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere garantita e rafforzata in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera… Donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per lavoro di pari valore...*".

Il Pilastro ha costituito un importante riferimento politico per l'adozione della Direttiva (UE) 2023/970, volta a rafforzare la parità retributiva mediante obblighi di trasparenza salariale e meccanismi di tutela più efficaci contro le discriminazioni.

2. La parità retributiva nel diritto dell'Unione europea

2.1. L'art. 157 TFUE e il principio di *equal pay*.

L'art. 157 TFUE[9] costituisce la norma cardine in materia di parità retributiva nel diritto dell'Unione Europea, la cui ratio ha subito una significativa evoluzione: originariamente concepito per prevenire distorsioni della concorrenza tra Stati membri (c.d. dumping sociale), esso si è progressivamente affermato come principio fondamentale di uguaglianza. La disposizione stabilisce che «ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore», imponendo in modo chiaro e preciso un **obbligo di risultato** con efficacia diretta sia nei confronti delle pubbliche autorità sia nei rapporti tra privati.

Due sono gli elementi qualificanti della disposizione:

- **la nozione di «lavoro di pari valore»**, che supera il più restrittivo concetto di mansioni identiche, imponendo un confronto fondato su criteri oggettivi — competenze, impegno, responsabilità

[9]Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), firmato a Lisbona il 13 dicembre 2007 ed entrato in vigore il 1° dicembre 2009.

e condizioni di lavoro — e rivestendo "*carattere puramente qualitativo, in quanto riguarda esclusivamente la natura delle prestazioni lavorative effettivamente compiute dagli interessati*".

- **la nozione omnicomprensiva di "retribuzione"**, definita dal par. 2 come "*il salario o trattamento 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 in ragione dell'impiego di quest'ultimo*". Tale nozione deve essere interpretata estensivamente, ricomprendendo tutti i vantaggi, attuali o futuri, accordati dal datore di lavoro in forza del rapporto di lavoro.

2.2. Gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE.

La **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea**[10], giuridicamente vincolante dal 2009, ha ulteriormente consolidato la tutela.

L'**articolo 21** vieta in modo generale "*qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso*".

L'**articolo 23** è ancora più specifico: "*La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato*". La menzione esplicita della "retribuzione" nell'articolo 23 eleva la parità salariale a diritto fondamentale della persona all'interno dell'ordinamento UE.

Queste disposizioni, insieme all'articolo 157 TFUE, costituiscono la base giuridica primaria per ogni azione dell'Unione volta a combattere il divario retributivo di genere.

[10]Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione europea e divenuta giuridicamente vincolante con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona il 1° dicembre 2009.

2.3. La direttiva 2006/54/CE.

La direttiva 2006/54/CE[11] ha riunito in un testo unico la disciplina europea in materia di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne nel lavoro, con l'obiettivo di assicurarne l'effettiva attuazione in materia di occupazione, condizioni di lavoro e retribuzione.

La direttiva vieta le discriminazioni, dirette e indirette, fondate sul sesso, sia nel settore pubblico sia in quello privato. In materia retributiva, richiede che per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore sia eliminata ogni disparità e che gli eventuali sistemi di classificazione professionale siano costruiti su criteri neutrali rispetto al genere.

Sul piano della tutela, gli Stati membri devono garantire rimedi effettivi e un risarcimento o una riparazione effettivi, proporzionati e dissuasivi. Particolarmente rilevante è poi la disciplina dell'onere della prova: quando il lavoratore fornisce elementi di fatto idonei a far presumere una discriminazione, spetta al convenuto dimostrare che non vi è stata violazione del principio di parità di trattamento.

L'esperienza applicativa della direttiva ha però mostrato alcuni limiti evidenziando che l'effettività della parità retributiva era ancora ostacolata dalla scarsa trasparenza dei sistemi salariali, dall'incertezza sul concetto di lavoro di pari valore e da ostacoli procedurali per le vittime. Da qui l'adozione della successiva Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva.

3. Il gender pay gap: cause strutturali e discriminazioni

3.1. Discriminazioni dirette e indirette.

La discriminazione basata sul sesso è una delle cause primarie del divario retributivo di genere. L'ordinamento giuridico, sia a livello

[11]Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, concernente l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

nazionale che europeo, distingue due forme principali di discriminazione: diretta ed indiretta, come definiti dalla Direttiva 78/2000[12].

All'articolo 2 rileva che: "*1. Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.2. Ai fini del paragrafo 1:*

a) sussiste ***discriminazione diretta*** *quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;*

b) sussiste ***discriminazione indiretta*** *quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che: i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi".*

3.2. Segregazione orizzontale e verticale.

Il divario retributivo è alimentato anche da fenomeni strutturali noti come la segregazione occupazionale, che si manifesta in due forme: orizzontale e verticale.

La segregazione orizzontale si riferisce alla concentrazione di

[12]Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, istitutiva di un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

donne e uomini in settori economici e professioni differenti. Le donne sono spesso sovrarappresentate in settori a bassa retribuzione, come quello dei servizi di assistenza, pulizia, istruzione e sanità. La pandemia di COVID-19, ad esempio, ha messo in luce l'alto valore socioeconomico di questi lavori a prevalenza femminile, in netto contrasto con la loro persistente sottovalutazione economica. Questa concentrazione in settori "femminilizzati" e meno remunerati è una delle cause principali del divario salariale complessivo.
La segregazione verticale, invece, descrive la difficoltà per le donne di raggiungere posizioni apicali e di responsabilità all'interno delle gerarchie aziendali, anche in settori dove la loro presenza è numerosa.

3.3. "Soffitto di cristallo" e "pavimento appiccicoso".

Strettamente connessi alla segregazione verticale sono i fenomeni noti come il "soffitto di cristallo" (*glass ceiling*) e il "pavimento appiccicoso" (*sticky floor*), metafore utilizzate per descrivere le barriere invisibili che ostacolano la carriera delle donne.
Il "*soffitto di cristallo*" indica quella serie di ostacoli, spesso basati su pregiudizi e stereotipi di genere, che impediscono alle donne, pur in possesso delle qualifiche e dell'esperienza necessarie, di accedere alle posizioni dirigenziali e di vertice.
Il "*pavimento appiccicoso*" descrive invece la tendenza per cui le donne rimangono "invischiate" nei livelli più bassi della gerarchia lavorativa, con scarse possibilità di progressione di carriera, spesso a causa della concentrazione in lavori a bassa retribuzione e con poche opportunità di sviluppo professionale.
Questi due fenomeni combinati contribuiscono in modo significativo a creare e mantenere il divario retributivo lungo l'intero arco della vita lavorativa.

3.4. Asimmetrie informative e opacità salariale.

L'opacità dei sistemi retributivi costituisce al contempo una delle cause principali del divario retributivo di genere e il principale ostacolo alla sua eliminazione. La mancanza di trasparenza genera un'asimmetria informativa strutturalmente sfavorevole ai lavoratori, i quali spesso non dispongono degli elementi necessari per valutare l'equità della propria retribuzione rispetto a colleghi che svolgono un lavoro di pari valore. La direttiva (UE) 2023/970 riconosce esplicitamente tale problema al **considerando n. 16**, affermando che: "*Una generale mancanza di trasparenza sui livelli retributivi all'interno delle organizzazioni mantiene una situazione in cui la discriminazione retributiva e il pregiudizio basati sul genere rischiano di non essere individuati o, anche qualora si sospettino, sono difficili da dimostrare. Sono pertanto necessarie misure vincolanti per migliorare la trasparenza retributiva [...] e per consentire alle vittime di discriminazione di far valere il loro diritto alla parità di retribuzione*".

L'asimmetria informativa produce un duplice effetto negativo: da un lato, ostacola le vittime di discriminazione nell'esercizio dei propri diritti; dall'altro, comprime il potere contrattuale dei candidati nella fase precontrattuale, come riconosce la stessa direttiva.

3.5. Il problema del lavoro di pari valore.

Il principio di parità retributiva non riguarda soltanto lo stesso lavoro, ma anche il lavoro di pari valore, come prevede l'art. 157 TFUE. Proprio questo profilo pone una delle maggiori difficoltà applicative, perché richiede di confrontare mansioni diverse sulla base di criteri oggettivi.

Un nodo centrale è la sottovalutazione del lavoro a prevalenza femminile: sistemi di classificazione non neutrali possono infatti attribuire minor valore a competenze, responsabilità e attività

tradizionalmente associate alle donne, perpetuando così discriminazioni indirette. Per questo la direttiva (UE) 2023/970 valorizzi sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere.

Il considerando 26 chiarisce che il valore del lavoro deve essere valutato secondo criteri oggettivi, in particolare competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro, eventualmente integrati da ulteriori criteri pertinenti. In questa prospettiva, la corretta individuazione del lavoro di pari valore è essenziale per rendere effettivo il principio di *equal pay* e contrastare le radici strutturali del divario retributivo di genere.





TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Capitolo II
Trasparenza retributiva e Direttiva UE 2023/970

1. Genesi e finalità della Direttiva.

La **Direttiva (UE)** 2023/970[13] si colloca nel percorso di rafforzamento del principio di parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, principio che trova il suo fondamento primario nell'art. 157 TFUE, come visto al paragrafo 2.1 del Capitolo I. Dal titolo della direttiva, infatti, si evince che la sua finalità sia proprio quella di "*rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore mediante la trasparenza retributiva e il rafforzamento dei relativi meccanismi di applicazione*".

La sua genesi va letta alla luce di una constatazione normativa e applicativa: il solo riconoscimento formale del principio di *equal pay* non si era rivelato sufficiente a garantirne l'effettività. La valutazione del quadro esistente aveva infatti mostrato che l'attuazione del principio di parità retributiva continuava a essere ostacolata dalla mancanza di trasparenza dei sistemi salariali, dall'incertezza circa la nozione di "lavoro di pari valore" e da persistenti ostacoli procedurali per le vittime di discriminazione. La direttiva nasce dunque come intervento di rafforzamento dell'effettività della tutela, non come mera riaffermazione di un principio già noto.
In questo senso, la Direttiva 2023/970 si pone in linea di continuità con la Direttiva 2006/54/CE, ma ne supera i limiti applicativi introducendo obblighi di informazione, misurazione, accessibilità

[13]Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, che introduce obblighi di trasparenza retributiva nella fase preassuntiva e durante il rapporto di lavoro, rafforza il diritto all'informazione dei lavoratori, disciplina la rendicontazione sul divario retributivo di genere e prevede strumenti di tutela giurisdizionale più efficaci per le vittime di discriminazioni salariali.

dei criteri retributivi e reporting aziendale, oltre a strumenti procedurali più incisivi. La finalità è chiaramente antidiscriminatoria: rendere visibili i differenziali retributivi e, così, consentire ai lavoratori, alle rappresentanze e alle autorità competenti di individuare e contrastare le discriminazioni retributive fondate sul genere.

1.1. Il contesto europeo e la Strategia per la parità di genere 2020-2025.

Il contesto europeo in cui si inserisce la Direttiva (UE) 2023/970 è dato da un intreccio di fonti di diritto primario, indirizzi politici e atti di programmazione strategica.

Essa discende direttamente dalla Strategia per la parità di genere 2020-2025[14], nella quale la Commissione aveva annunciato la proposta di misure vincolanti sulla trasparenza retributiva.

Pertanto, l'intervento non è isolato, ma si inserisce in un quadro strategico che fa della trasparenza il pilastro per un'effettiva applicazione del principio di parità salariale.

1.2. L'impatto della pandemia di Covid-19 sulle disuguaglianze di genere.

La genesi della Direttiva 2023/970 è legata anche al contesto socioeconomico della pandemia. I considerando della direttiva affermano in modo espresso che le conseguenze economiche e sociali della pandemia di COVID-19 hanno avuto un impatto negativo, sproporzionato, sulle donne e sulla parità di genere, e che la perdita di posti di lavoro si è concentrata frequentemente nei settori a bassa retribuzione e a prevalenza femminile.

La direttiva aggiunge, al **considerando n. 13**, che: "Le conseguenze

[14]Commissione europea, Comunicazione 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", COM (2020) 152 final, Bruxelles, 5 marzo 2020.

economiche e sociali della pandemia di COVID-19 hanno avuto un impatto negativo sproporzionato sulle donne e sulla parità di genere, e la perdita di posti di lavoro si è concentrata spesso nei settori a bassa retribuzione e a prevalenza femminile. La pandemia di COVID-19 ha evidenziato la continua sottovalutazione strutturale del lavoro svolto prevalentemente dalle donne e ha dimostrato l'alto valore socioeconomico del lavoro delle donne nei servizi di prima linea, quali l'assistenza sanitaria, le pulizie, l'assistenza all'infanzia, l'assistenza sociale e l'assistenza nelle strutture residenziali per anziani e altri adulti non autonomi, in netto contrasto con la limitata visibilità e lo scarso riconoscimento di cui gode". In altri termini, la crisi pandemica non ha generato ex novo le disuguaglianze, ma ne ha messo in luce la radice strutturale e ne ha aggravato gli effetti.
Sempre nei considerando, si legge che gli effetti della pandemia avrebbero accentuato ulteriormente le disuguaglianze e il divario retributivo di genere, salvo l'adozione di misure di ripresa sensibili al genere, rendendo così "ancora più pressante" l'esigenza di affrontare la parità retributiva. La pandemia, quindi, ha operato come fattore di accelerazione politica e normativa: ha trasformato un tema già presente nell'agenda europea in una priorità più urgente.

Ne consegue che, nel disegno della direttiva, la pandemia svolge una duplice funzione:

- **diagnostica**, perché ha reso più visibile la sottovalutazione del lavoro femminile e la concentrazione delle donne nei segmenti meno tutelati e meno retribuiti del mercato del lavoro;
- **propulsiva**, perché ha giustificato l'adozione di strumenti normativi più incisivi per impedire che la ripresa economica consolidasse o ampliasse le disparità esistenti.

1.3. La trasparenza salariale come strumento antidiscriminatorio.

Il nucleo innovativo della Direttiva (UE) 2023/970 risiede nell'assunzione della trasparenza retributiva come strumento primario di contrasto alla discriminazione. La premessa è che l'opacità salariale impedisce di individuare e provare le disparità retributive. Il **considerando n. 11** afferma esplicitamente che l'applicazione del principio di parità è ostacolata dalla "*mancanza di trasparenza nei sistemi retributivi, da una mancanza di certezza giuridica sul concetto di lavoro di pari valore e da ostacoli procedurali incontrati dalle vittime di discriminazione*" e che una maggiore trasparenza consentirebbe di rivelare pregiudizi e discriminazioni di genere nelle strutture retributive. La trasparenza è quindi concepita come condizione di conoscibilità del fenomeno discriminatorio e, per ciò stesso, come presupposto dell'effettività della tutela. Questa impostazione si traduce in obblighi concreti: nella fase preassuntiva, i candidati devono ricevere informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla fascia retributiva della posizione; nel corso del rapporto, i datori di lavoro devono rendere accessibili i criteri di determinazione delle retribuzioni e della progressione economica; i lavoratori hanno diritto di conoscere i livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Il considerando n. 32 esplicita la funzione antidiscriminatoria di tale disclosure preassuntiva, evidenziando che la mancanza di informazioni "*crea un'asimmetria informativa che limita il potere contrattuale dei candidati*" e che la trasparenza "affronterebbe anche il problema della discriminazione intersezionale, in quanto la mancanza di trasparenza nella determinazione delle retribuzioni lascia spazio a pratiche discriminatorie basate su diversi motivi".

La Direttiva del 2023 si inserisce in un quadro già esistente, ma lo rende molto più effettivo: non si limita a regolare il processo, bensì

interviene a monte, imponendo la produzione e la circolazione delle informazioni necessarie per accertare il divario.

2. Ambito di applicazione della Direttiva

L'ambito di applicazione della Direttiva (UE) 2023/970 è definito in modo espresso dagli artt. 1[15] e 2[16], nonché chiarito dai considerando, che precisano sia i soggetti obbligati sia i soggetti protetti, oltre ai concetti rilevanti di lavoratore, retribuzione e lavoro di pari valore. La direttiva stabilisce "prescrizioni minime" volte 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 mediante la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

2.1. I soggetti destinatari.

Sotto il profilo soggettivo, la direttiva si applica ai datori di lavoro dei settori pubblico e privato e protegge tutti i lavoratori titolari di un contratto o di un rapporto di lavoro secondo il diritto, i contratti collettivi o le prassi nazionali, da interpretarsi alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia. Ai soli fini della trasparenza preassuntiva, la tutela si estende anche ai candidati ad un impiego.
La platea dei destinatari è particolarmente ampia. Il **considerando 18** chiarisce che la direttiva si applica a tutti i lavoratori — a tempo parziale, a tempo determinato, tramite agenzia interinale, in posizioni dirigenziali — nonché a lavoratori domestici, a chiamata,

[15]Direttiva (UE) 2023/970, articolo 1: "La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime intese a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne («principio della parità di retribuzione») sancito dall'articolo 157 TFUE e del divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE, in particolare tramite la trasparenza retributiva e il rafforzamento dei relativi meccanismi di applicazione".
[16]Direttiva (UE) 2023/970, articolo 2: "1. La presente direttiva si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e privato. 2. La presente direttiva si applica a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia. 3. Ai fini dell'articolo 5, la presente direttiva si applica ai candidati a un impiego".

intermittenti, a voucher, tramite piattaforma digitale, in lavoro protetto, tirocinanti e apprendisti, a condizione che soddisfino i criteri pertinenti; precisando altresì che "la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fondi sui fatti connessi all'effettiva prestazione di lavoro e non sul modo in cui le parti descrivono il rapporto". Tale impostazione è coerente con il Pilastro europeo dei diritti sociali, secondo cui i principi relativi ai lavoratori "si applicano a tutte le persone occupate, indipendentemente dalla loro situazione occupazionale, dalle modalità e dalla durata dell'occupazione".

2.2. Nozione di lavoratore e rapporto di lavoro.

La direttiva non introduce una definizione autonoma e chiusa di "lavoratore", ma rinvia al diritto nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, imponendo però che tale rinvio avvenga "*tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia*".

Il considerando 18 precisa, in termini particolarmente rilevanti, che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro deve fondarsi sui **fatti connessi all'effettiva prestazione di lavoro** e non sul nomen iuris utilizzato dalle parti. La direttiva privilegia dunque un criterio sostanziale, non meramente formale.

2.3. La tutela dei candidati all'assunzione.

La direttiva estende espressamente una parte della tutela ai **candidati a un impiego**. L'art. 2, par. 3, stabilisce che: "*ai fini dell'art. 5, essa si applica ai candidati*". La disciplina della trasparenza non è quindi limitata ai rapporti già costituiti, ma opera anche nella fase genetica del rapporto di lavoro.

L'art. 5[17] attribuisce ai candidati il diritto di ricevere informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla **relativa fascia retributiva** da attribuire alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere. Se del caso, devono essere comunicate anche le pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro.
La direttiva vieta inoltre al datore di lavoro di chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite nei rapporti di lavoro attuali o precedenti. I considerando chiariscono che tale divieto è funzionale a evitare che le discriminazioni pregresse si trasferiscano e si consolidino nei nuovi rapporti di lavoro.

La fase di selezione deve inoltre svolgersi in modo non discriminatorio. Gli avvisi di posto vacante e le procedure di assunzione devono essere formulati in modo neutro sotto il profilo del genere. Il **considerando 32** collega tali obblighi all'esigenza di ridurre l'asimmetria informativa che limita il potere contrattuale dei candidati.

2.4. Il concetto di retribuzione e lavoro di pari valore.

La direttiva contiene una definizione espressa di retribuzione all'art. 3, lett. a): "*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*". La nozione comprende quindi non solo la

[17]Direttiva (UE) 2023/970, articolo 5: "1. I candidati a un impiego hanno il diritto di ricevere, dal potenziale datore di lavoro, informazioni: a) sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia da attribuire alla posizione in questione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere; b) se del caso, sulle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicate dal datore di lavoro in relazione alla posizione. Tali informazioni sono fornite in modo tale da garantire una trattativa informata e trasparente sulla retribuzione, ad esempio in un avviso di posto vacante pubblicato, prima del colloquio di lavoro o altrimenti. 2. Il datore di lavoro non può chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. 3. I datori di lavoro provvedono affinché gli avvisi di posto vacante e i titoli professionali siano neutri sotto il profilo del genere e che le procedure di assunzione siano condotte in modo non discriminatorio, così da non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore («diritto alla parità di retribuzione»)".

componente base, ma anche le componenti complementari o variabili.

Quanto al **lavoro di pari valore**, la direttiva lo definisce come il lavoro ritenuto di pari valore secondo criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere. L'art. 4 impone agli Stati membri di adottare strumenti o metodologie idonei a valutare se i lavoratori si trovino in una situazione comparabile in relazione al valore del lavoro. I criteri sono indicati dall'art. 4, par. 4: "*I sistemi retributivi sono tali da consentire di valutare se i lavoratori si trovano in una situazione comparabile per quanto riguarda il valore del lavoro sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere concordati con i rappresentanti dei lavoratori, laddove tali rappresentanti esistano. Tali criteri non si fondano, direttamente o indirettamente, sul sesso dei lavoratori e includono le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro, nonché, se del caso, qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici. Sono applicati in modo oggettivo e neutro dal punto di vista del genere, escludendo qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso. In particolare, le pertinenti competenze trasversali non devono essere sottovalutate*". Tali fattori devono essere applicati in modo oggettivo e neutro sotto il profilo del genere, evitando stereotipi o sottovalutazioni del lavoro tradizionalmente femminile.
In sintesi, la direttiva adotta una nozione **ampia di retribuzione** e una nozione **sostanziale di lavoro di pari valore**, entrambe finalizzate a rendere effettivo il principio di parità retributiva oltre il mero confronto tra mansioni formalmente identiche.

3. Gli obblighi di trasparenza retributiva

Il nucleo precettivo della Direttiva (UE) 2023/970 si articola in una serie di obblighi dettagliati volti a eliminare l'asimmetria informativa nel mercato del lavoro. Tali obblighi operano sia nella

fase genetica del rapporto (trasparenza preassuntiva), sia durante lo svolgimento del rapporto di lavoro (diritto all'informazione e trasparenza dei criteri), sia infine su base collettiva e organizzativa (reporting e valutazione congiunta dei dati sul divario retributivo).

3.1. Trasparenza prima dell'assunzione.

L'articolo 5 della direttiva prevede che: "*1. I candidati a un impiego hanno il diritto di ricevere, dal potenziale datore di lavoro, informazioni: a) sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia da attribuire alla posizione in questione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere; b) se del caso, sulle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicate dal datore di lavoro in relazione alla posizione. Tali informazioni sono fornite in modo tale da garantire una trattativa informata e trasparente sulla retribuzione, ad esempio in un avviso di posto vacante pubblicato, prima del colloquio di lavoro o altrimenti*". Il datore di lavoro non può chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite in rapporti di lavoro attuali o precedenti. Le procedure di selezione devono essere condotte in modo non discriminatorio e gli avvisi devono essere formulati secondo criteri neutri.

3.2. Diritto all'informazione salariale

Durante il rapporto di lavoro, l'articolo 7[18] riconosce a ciascun lavoratore il diritto di richiedere e ricevere informazioni per iscritto

[18]Direttiva (UE) 2023/970, articolo 7: "*1. I lavoratori hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, conformemente ai paragrafi 2 e 4, informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. 2. I lavoratori hanno la possibilità di richiedere e ricevere le informazioni di cui al paragrafo 1 tramite i loro rappresentanti dei lavoratori, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali. Hanno inoltre la possibilità di richiedere e ricevere le informazioni tramite un organismo per la parità. Se le informazioni ricevute sono imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti dei lavoratori, chiarimenti e dettagli ulteriori e ragionevoli riguardo ai dati forniti e di ricevere una risposta motivata. 3. I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui al paragrafo 1 e delle attività che il lavoratore deve intraprendere per esercitare tale diritto. 4. I datori di lavoro forniscono le informazioni di cui al paragrafo 1 entro un termine ragionevole, ma in ogni caso entro due mesi dalla data in cui è presentata la richiesta. 5. Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione ai fini dell'attuazione del principio della parità di retribuzione. In particolare, gli Stati membri attuano misure che vietano clausole contrattuali che limitino la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione. 6. I datori di lavoro possono esigere che i lavoratori che abbiano ottenuto informazioni a norma del presente articolo diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo non utilizzino tali informazioni per fini diversi dall'esercizio del loro diritto alla parità di retribuzione*".

sul proprio livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

3.3. **Divieto di segreto salariale**.

Uno degli ostacoli storici alla rimozione delle disparità salariali è rappresentato dalle prassi o dalle clausole contrattuali volte a imporre la riservatezza sulla retribuzione individuale.

Per contrastare tale fenomeno, l'articolo 7 della Direttiva (UE) 2023/970 sottolinea che: "*ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione ai fini dell'attuazione del principio della parità di retribuzione. In particolare, gli Stati membri attuano misure che vietano clausole contrattuali che limitino la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione*".

La trasparenza salariale deve tuttavia coordinarsi con la tutela della riservatezza dei dati personali delle terze persone.

Ai sensi dell'articolo 12[19] della Direttiva, il trattamento dei dati deve conformarsi alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

L'accesso alle informazioni che rivelano dettagli retributivi idonei a identificare direttamente o indirettamente un altro lavoratore è strettamente riservato ai rappresentanti dei lavoratori, all'Ispettorato nazionale del lavoro o agli organismi per la parità. I dati raccolti dai singoli lavoratori non possono essere utilizzati per scopi diversi dall'esercizio del diritto alla parità retributiva, né possono determinare la conoscibilità diretta delle condizioni economiche individuali di altri colleghi.

[19]Direttiva (UE) 2023/970, articolo 12: "1. Nella misura in cui le informazioni fornite in applicazione delle misure adottate a norma degli articoli 7, 9 e 10 comportano il trattamento di dati personali, esse sono fornite in conformità del regolamento (UE) 2016/679".

3.4. Reporting sul *gender pay gap*.

L'obbligo di comunicazione periodica sul divario retributivo di genere rappresenta lo strumento di monitoraggio collettivo e di emersione dei differenziali salariali a livello aziendale.

L'articolo 9 della Direttiva (UE) 2023/970 individua dettagliatamente il set di informazioni che i datori di lavoro soggetti all'obbligo devono calcolare e comunicare:

- il divario retributivo di genere (calcolato come differenza tra la retribuzione media dei lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile);
- il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- il divario retributivo di genere mediano;
- la percentuale di lavoratori di sesso maschile e femminile che ricevono componenti complementari o variabili;
- la percentuale di lavoratori di sesso maschile e femminile in ciascun quartile retributivo;
- il divario retributivo di genere tra lavoratori suddivisi per categorie di lavoratori, ripartito per salario o stipendio normale di base e componenti complementari o variabili.

L'esattezza di tali dati deve essere confermata dall'organo di direzione dell'azienda, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, i quali hanno diritto di accedere alle metodologie di calcolo applicate.

Sotto il profilo soggettivo, l'obbligo di reporting riguarda i datori di lavoro che occupano **almeno cento dipendenti**.

I termini per la prima trasmissione e la periodicità dell'invio dei dati variano a seconda delle soglie dimensionali dell'organico:

- **datori di lavoro con almeno 250 dipendenti**: comunicazione a cadenza annuale, a partire dal 7 giugno 2027 (con

riferimento ai dati dell'anno precedente);

- **datori di lavoro con un numero di dipendenti compreso tra 150 e 249**: comunicazione triennale, a partire dal 7 giugno 2027;
- **datori di lavoro con un numero di dipendenti compreso tra 100 e 149**: comunicazione triennale, da effettuarsi entro il 7 giugno 2031.

L'articolo 9 lascia agli Stati membri la facoltà di consentire ai datori di lavoro con meno di cento dipendenti di adempiere agli obblighi informativi in materia retributiva su base volontaria. Al tempo stesso, viene riconosciuta la possibilità di introdurre, attraverso la legislazione nazionale, specifici obblighi di comunicazione anche per le imprese di dimensioni inferiori.

I dati relativi al divario retributivo e agli altri indicatori previsti dalla direttiva devono essere comunicati all'autorità competente incaricata della loro raccolta e pubblicazione. Parallelamente, il datore di lavoro può scegliere di rendere pubbliche tali informazioni, ad esempio attraverso il proprio sito internet o mediante altre forme di diffusione accessibili al pubblico.

Altresì è consentito agli Stati membri di raccogliere direttamente una parte delle informazioni richieste attraverso l'utilizzo di dati amministrativi già disponibili, come quelli trasmessi dai datori di lavoro alle autorità fiscali o agli enti previdenziali. In tal caso, spetta alle autorità pubbliche provvedere alla pubblicazione dei dati secondo le modalità previste dalla disciplina europea.

Con riferimento alle informazioni concernenti il divario retributivo tra lavoratori e lavoratrici per categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, il datore di lavoro è tenuto a metterle a disposizione sia dei lavoratori sia dei loro rappresentanti. Le medesime informazioni devono essere trasmesse, su richiesta, anche all'ispettorato del lavoro e agli

organismi per la parità. Qualora siano disponibili, possono inoltre essere richiesti i dati riferiti ai quattro anni precedenti.
L'articolo 9 attribuisce ai lavoratori, ai loro rappresentanti, agli ispettorati del lavoro e agli organismi per la parità il diritto di ottenere ulteriori chiarimenti sui dati comunicati e, in particolare, sulle eventuali differenze retributive tra uomini e donne. Il datore di lavoro è tenuto a fornire una risposta motivata entro un termine ragionevole. Quando tali differenze non risultino giustificate da criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, l'impresa è chiamata ad adottare tempestivamente le misure necessarie per eliminarle, operando in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori e con le autorità competenti.

3.5. Valutazione congiunta delle retribuzioni.

Al fine di garantire che gli obblighi di trasparenza non si esauriscano in una mera attività informativa, **l'articolo 10**[20] della direttiva introduce l'istituto della valutazione congiunta delle retribuzioni. Tale procedura assume una funzione correttiva e

[20]L'articolo 10 prevede che: "*1. Gli Stati membri adottano misure appropriate per garantire che i datori di lavoro soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni a norma dell'articolo 9 effettuino, in cooperazione con i rappresentanti dei propri lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni qualora siano soddisfatte tutte le condizioni seguenti:*
a) le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5 % in una qualsiasi categoria di lavoratori;
b) il datore di lavoro non ha motivato tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
c) il datore di lavoro non ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.
2. La valutazione congiunta delle retribuzioni è effettuata al fine di individuare, correggere e prevenire differenze retributive tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che non sono motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere e comprende gli elementi seguenti:
a) un'analisi della percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
b) informazioni sui livelli retributivi medi dei lavoratori di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori;
c) eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
d) le ragioni di tali differenze nei livelli retributivi medi, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, se del caso, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro;
e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che hanno beneficiato di un miglioramento delle retribuzioni in seguito al loro rientro dal congedo di maternità o di paternità, dal congedo parentale o dal congedo per i prestatori di assistenza, se tale miglioramento si è verificato nella categoria di lavoratori pertinente durante il periodo in cui è stato fruito il congedo;
f) misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione se non sono motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
g) una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni".

preventiva, poiché impone ai datori di lavoro e ai rappresentanti dei lavoratori di verificare congiuntamente l'esistenza di eventuali disparità retributive di genere non giustificate e di individuare le misure necessarie per eliminarle. La valutazione congiunta costituisce pertanto il principale strumento operativo previsto dalla direttiva per trasformare i dati raccolti attraverso la trasparenza retributiva in interventi concreti volti a garantire l'effettiva parità salariale.
Inoltre, il datore di lavoro deve correggere le differenze di retribuzione immotivate entro un periodo di tempo ragionevole, in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori. Inoltre, l'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità possono essere invitati a prendere parte alla procedura.

4. Meccanismi di tutela e accesso alla giustizia

L'efficacia del principio della parità retributiva tra uomini e donne non risiede soltanto nella sua proclamazione astratta, ma nella predisposizione di un apparato rimediale e processuale che consenta l'effettivo ripristino del diritto violato.
La **Direttiva (UE) 2023/970** ridisegna i meccanismi di accesso alla giustizia introducendo tutele più stringenti volte a superare l'asimmetria informativa e gli ostacoli economici e procedurali che storicamente scoraggiano l'iniziativa giudiziaria dei lavoratori discriminati.

4.1. Inversione dell'onere della prova.

La ripartizione dell'onere probatorio costituisce il principale nodo processuale nelle controversie in materia di discriminazione di genere. Tradizionalmente, spetta a chi agisce in giudizio dimostrare i fatti costitutivi della propria pretesa. Tuttavia, data l'opacità che storicamente caratterizza le politiche retributive aziendali, fornire la

prova diretta di un trattamento discriminatorio risulta estremamente complesso per il lavoratore.
La vera e propria rivoluzione procedurale è introdotta dall'articolo 18 della Direttiva (UE) 2023/970. La norma dispone che: "*1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie, secondo i loro sistemi giudiziari, affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della discriminazione retributiva diretta o indiretta ove i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata osservanza nei propri confronti del principio della parità di retribuzione abbiano prodotto dinanzi a un'autorità competente o a un organo giurisdizionale nazionale elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta.*
2. Qualora un datore di lavoro non abbia attuato gli obblighi in materia di trasparenza retributiva di cui agli articoli 5, 6, 7, 9 e 10, gli Stati membri provvedono affinché spetti al datore di lavoro dimostrare, nei procedimenti amministrativi o giudiziari riguardanti una presunta discriminazione retributiva diretta o indiretta, che non vi è stata una siffatta discriminazione. Il primo comma del presente paragrafo non si applica se il datore di lavoro dimostra che la violazione degli obblighi di cui agli articoli 5, 6, 7, 9 e 10 è stata manifestamente involontaria e di lieve entità.
3. La presente direttiva non osta a che gli Stati membri introducano norme probatorie più favorevoli al lavoratore che dà avvio a un procedimento amministrativo o giudiziario per presunta violazione di uno qualsiasi dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione.
4. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 1 alle procedure e ai procedimenti in cui l'istruttoria spetta all'autorità competente o all'organo giurisdizionale nazionale.
5. Salvo diversa disposizione del diritto nazionale, il presente articolo non si applica ai procedimenti penali".

Questo meccanismo sanzionatorio-procedurale priva il datore di lavoro inadempiente delle consuete difese processuali,

incentivando l'adempimento spontaneo degli obblighi di *disclosure*. L'onere probatorio posto a carico del lavoratore non viene del tutto eliminato, ma modificato al fine di preservare un corretto equilibrio tra le parti e assicurare l'effettività della tutela giurisdizionale.

4.2. Risarcimento del danno.

Qualora venga accertata una discriminazione salariale, il lavoratore ha il diritto di ottenere il risarcimento del danno subito. L'articolo 16[21] della Direttiva (UE) 2023/970 sancisce che gli Stati membri devono garantire un indennizzo o una riparazione "reali ed effettivi", che siano al contempo "dissuasivi e proporzionati al danno subito".

Ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3, della Direttiva (UE) 2023/970, il risarcimento deve porre il lavoratore nella posizione in cui si sarebbe trovato se non fosse stato discriminato. La riparazione deve comprendere obbligatoriamente:

1. il **recupero integrale delle retribuzioni arretrate** (*back pay*) e dei relativi bonus o trattamenti in natura;
2. il **risarcimento per le opportunità perse** (ad esempio, il ritardo negli avanzamenti di carriera o l'esclusione da promozioni);
3. la riparazione del **danno immateriale/non patrimoniale** (come il disagio psicologico e l'umiliazione derivanti dalla sottovalutazione del lavoro svolto);
4. i **danni derivanti da discriminazione intersezionale** (qualora la disparità di genere si sommi ad altri fattori

[21]Direttiva (UE) 2023/970, articolo 16: "*1. Gli Stati membri provvedono affinché qualsiasi lavoratore che abbia subito un danno a seguito di una violazione di un diritto o di un obbligo connesso al principio della parità di retribuzione abbia il diritto di chiedere e ottenere il pieno risarcimento o la piena riparazione, come stabilito dallo Stato membro, per tale danno. 2. Il risarcimento o la riparazione di cui al paragrafo 1 costituiscono un risarcimento o una riparazione reali ed effettivi per il danno subito, secondo le modalità stabilite dallo Stato membro, in modo dissuasivo e proporzionato. 3. Il risarcimento o la riparazione pongono il lavoratore che ha subito un danno nella posizione in cui la persona si sarebbe trovata se non fosse stata discriminata in base al sesso o se non si fosse verificata alcuna violazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. Gli Stati membri assicurano che il risarcimento o la riparazione comprendano il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura, il risarcimento per le opportunità perse, il danno immateriale, i danni causati da altri fattori pertinenti che possono includere la discriminazione intersezionale, nonché gli interessi di mora. 4. Il risarcimento o la riparazione non sono limitati dalla fissazione a priori di un massimale*".

discriminatori protetti).
5. gli **interessi di mora**.

Di fondamentale rilevanza è il principio dell'**assenza di massimali prestabiliti**. L'articolo 16, paragrafo 4, vieta la fissazione a *priori* di un limite massimo al risarcimento.

4.3. Sanzioni e strumenti di enforcement.

Per garantire la compliance aziendale rispetto alle norme di parità, l'ordinamento prevede un duplice binario sanzionatorio, civile-amministrativo e giudiziale-coercitivo, che unisce sanzioni pecuniarie e misure di esclusione dai benefici pubblici.

A livello europeo, l'articolo 23 della Direttiva (UE) 2023/970 stabilisce che: "*1. Gli Stati membri stabiliscono le norme relative a sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. Gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie per garantire che tali norme siano attuate e notificano senza ritardo alla Commissione tali norme e misure così come ogni eventuale modifica successiva che le riguardi.*
2. Gli Stati membri provvedono affinché le sanzioni di cui al paragrafo 1 garantiscano un reale effetto deterrente per quanto riguarda le violazioni di diritti e obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. Tali sanzioni comprendono ammende la cui fissazione è basata sul diritto nazionale.
3. Le sanzioni di cui al paragrafo 1 tengono conto di eventuali fattori aggravanti o attenuanti pertinenti applicabili alle circostanze della violazione, che possono includere la discriminazione intersezionale. 4. Gli Stati membri provvedono affinché si applichino sanzioni specifiche in caso di violazioni ripetute dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione.

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

A completamento della tutela, ai sensi dell'articolo 17 della Direttiva, esistono altri mezzi: "1. Gli Stati membri provvedono affinché, in caso di violazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione, le autorità competenti o gli organi giurisdizionali nazionali possano emettere, conformemente al diritto nazionale, su richiesta della parte ricorrente e a spese del convenuto: a) un provvedimento che ponga fine alla violazione; b) un provvedimento per adottare misure volte a garantire che i diritti o gli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione siano applicati.
2. Qualora il convenuto non si conformi a un provvedimento emesso a norma del paragrafo 1, gli Stati membri provvedono affinché le loro autorità competenti o gli organi giurisdizionali nazionali possano, se del caso, emettere un'ingiunzione di pagamento di una pena pecuniaria suscettibile di essere reiterata, al fine di garantirne l'esecuzione".





IL PRINCIPIO DI TRASPARENZA

Capitolo III
L'attuazione del principio di trasparenza retributiva nell'ordinamento Italiano

1. La Legge 5 novembre 2021, n. 162

1.1. Le modifiche al Codice delle pari opportunità.

La Legge n. 162/2021[22] ha introdotto modifiche sostanziali a diverse disposizioni del D.lgs. n. 198/2006[23] (Codice delle Pari Opportunità), con un impatto significativo sugli obblighi di trasparenza a carico delle imprese.

1.2. La nuova nozione di discriminazione.

Un altro pilastro è stato l'ampliamento della nozione di discriminazione, con l'obiettivo di ricomprendere anche le forme più subdole e strutturali di disparità di trattamento. L'articolo 2 della Legge n. 162/2021 ha modificato l'articolo 25 del Codice in tre punti fondamentali:

1. estensione della tutela ai candidati: le definizioni di discriminazione diretta e indiretta sono state estese esplicitamente anche a "le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale";
2. rilevanza dei fattori organizzativi: nella definizione di discriminazione indiretta sono stati inseriti i comportamenti "di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro", riconoscendo che anche scelte apparentemente neutre relative all'organizzazione del lavoro possono, di fatto, svantaggiare le lavoratrici;
3. introduzione di una nuova fattispecie di discriminazione: la modifica più significativa è la sostituzione del comma 2-bis

[22]Legge 5 novembre 2021, n. 162, recante «Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo», pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 275 del 18 novembre 2021. La legge ha rafforzato gli strumenti di promozione della parità di genere nei luoghi di lavoro, intervenendo sul Codice delle pari opportunità

[23]Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 125 del 31 maggio 2006, Supplemento ordinario n. 133.

dell'articolo 25, che oggi qualifica come **discriminazione**: "*ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché' di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:*

a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;

b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;

c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera".

Questa nuova definizione assume un'importanza cruciale perché collega direttamente le discriminazioni di genere non solo a un trattamento retributivo deteriore, ma anche a tutti quei fattori organizzativi e legati alla conciliazione vita-lavoro che, limitando le opportunità di carriera, producono indirettamente un divario salariale nel tempo.

2. Il rapporto biennale sulla situazione del personale.

Il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile rappresenta uno degli strumenti cardine di trasparenza di genere nell'ordinamento italiano: esso costituisce un meccanismo di rendicontazione obbligatoria che consente di monitorare lo stato delle pari opportunità all'interno delle organizzazioni, di rilevare eventuali squilibri di genere e di fornire alle autorità competenti, alle rappresentanze sindacali e ai lavoratori le informazioni necessarie per individuare e contrastare le discriminazioni sistemiche. La sua disciplina è contenuta appunto nell'articolo 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che ha subito

significative modifiche nel corso del tempo, fino alle più recenti integrazioni introdotte dalla Legge n. 162/2021 e dal Decreto Legislativo n. 96/2026.

2.1. Evoluzione dell'art. 46 del Codice.

Nella sua formulazione originaria, l'articolo 46 del d.lgs. n. 198/2006 imponeva l'obbligo di redigere il rapporto biennale alle sole aziende pubbliche e private che occupassero oltre cento dipendenti. Il contenuto del rapporto era incentrato sulla situazione del personale in ciascuna professione, con riguardo allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, degli altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, e della retribuzione effettivamente corrisposta. La trasmissione avveniva alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera o al consigliere regionale di parità.

Tuttavia, l'impianto originario presentava significativi limiti in termini di effettività e completezza informativa, che la prassi applicativa aveva progressivamente evidenziato. La svolta normativa più rilevante è intervenuta appunto con la **Legge 5 novembre 2021, n. 162**, che ha apportato una revisione profonda all'articolo 46 su più fronti: in primo luogo, la soglia dimensionale per l'obbligo di redazione è stata **abbassata da oltre cento a oltre cinquanta dipendenti**, con eliminazione contestuale della parola "almeno" che in precedenza qualificava la periodicità biennale; in secondo luogo, è stato introdotto il comma 1-bis[24], che consente alle aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta

[24]Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, articolo 46, comma 1-bis: "*1-bis. Le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto di cui al comma 1 con le modalità previste dal presente articolo*".

di redigere il rapporto su **base volontaria**, con le medesime modalità previste per le aziende obbligate.

2.2. Obblighi per le imprese sopra i cinquanta dipendenti.

A seguito della riforma operata dalla Legge n. 162/2021, la disciplina del rapporto biennale si articola su due livelli in funzione della dimensione aziendale:

a) obbligo per le imprese con oltre cinquanta dipendenti: tutte le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute a redigere il rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile, compilandolo in modalità telematica e trasmettendolo nelle forme prescritte; il mancato o tardivo adempimento è soggetto al regime sanzionatorio previsto dall'articolo 46, comma 4[25].

b) facoltà per le imprese con fino a cinquanta dipendenti: per le aziende di dimensioni inferiori la redazione del rapporto rimane volontaria, fermo restando che, ove lo redigano, devono farlo con le medesime modalità previste per le imprese obbligate.

2.3. Contenuto, trasmissione e controlli.

Il contenuto del rapporto biennale è definito dall'articolo 46, comma 3, del Codice delle pari opportunità, come novellato dalla Legge n. 162/2021, e precisato nel dettaglio dal Decreto Interministeriale attuativo.

Il rapporto deve in ogni caso indicare:

- il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile;

[25]Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, articolo 46, comma 4: "Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. ((Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta)) la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda".

- il numero dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza;
- il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno;
- le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale;
- l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura.

Come espressamente previsto dall'articolo 46, comma 3, lett. a): "*I dati di cui alla presente lettera non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso. I medesimi dati, sempre specificando il sesso dei lavoratori, possono altresì essere raggruppati per aree omogenee*". Oltre ai dati retributivi, il rapporto deve contenere informazioni e dati su:

- i processi di selezione in fase di assunzione e di reclutamento;
- le procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale;
- gli strumenti e le misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- la presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso;
- i criteri adottati per le progressioni di carriera.

La trasmissione del rapporto avviene esclusivamente in **modalità telematica**, attraverso la compilazione del modello informatico

reso disponibile dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul proprio sito istituzionale. Come precisato dal Decreto Interministeriale del 3 giugno 2024[26]: "*La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consigliera o al consigliere regionale di parità. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro, con modalità telematica, anche alle rappresentanze sindacali aziendali entro il medesimo termine*".

Il Ministero del Lavoro, attraverso l'applicativo informatico, consente l'accesso ai dati contenuti nel rapporto alle consigliere e ai consiglieri regionali di parità tramite un identificativo univoco per le aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, nonché alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta. I dati vengono poi elaborati dalle consigliere e dai consiglieri regionali di parità e trasmessi alle sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del Lavoro, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ISTAT e al CNEL.

Il Ministero pubblica in apposita sezione del proprio sito l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso. Ai sensi del comma 3-bis[27] dell'articolo 46, entro il 31 dicembre di ogni anno viene reso disponibile, tramite l'applicativo informatico ministeriale, l'elenco su base regionale delle aziende tenute all'obbligo, trasmesso alla consigliera o al consigliere nazionale di parità e alle consigliere e ai

[26]Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, **3 giugno 2024**, recante criteri e modalità per la concessione degli esoneri contributivi e delle misure di sostegno connesse alla certificazione della parità di genere prevista dall'art. 46-bis del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

[27]Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, articolo 46, comma 3-bis: "*Il decreto di cui al comma 3 definisce altresì le modalità di trasmissione alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, entro il 31 dicembre di ogni anno, dell'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al comma 1, nonché le modalità di trasmissione alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, degli elenchi riferiti ai rispettivi territori, entro il 31 dicembre di ogni anno*".

consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta per i rispettivi territori.
Il Decreto Interministeriale del 3 giugno 2024 ha inoltre previsto che, laddove dall'esame del rapporto biennale le consigliere e i consiglieri di parità regionali ne ravvisino l'esigenza, possano richiedere al datore di lavoro e agli enti eventualmente competenti, anche per il tramite degli Ispettorati territoriali del lavoro, ulteriori informazioni al fine di accertare eventuali discriminazioni.

Il sistema dei controlli sul rapporto biennale è affidato principalmente all'**Ispettorato Nazionale del Lavoro**, cui spetta la verifica della veridicità dei rapporti trasmessi. In caso di rapporto mendace o incompleto, l'articolo 46, comma 4-bis[28], prevede l'applicazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro**. In caso di mancata trasmissione del rapporto nei termini prescritti, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti destinatari della trasmissione, invita le aziende a provvedere entro sessanta giorni. Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre **dodici mesi**, è prevista la **sospensione per un anno dei benefici contributivi** eventualmente goduti dall'azienda.

2.4. Accesso ai dati e tutela della riservatezza.

Il rapporto biennale contiene dati relativi alle condizioni retributive e lavorative dei dipendenti, il cui trattamento richiede un bilanciamento tra le esigenze di trasparenza che ne costituiscono la finalità e la tutela della riservatezza dei singoli lavoratori.
Sul piano della **tutela della riservatezza individuale**, la disciplina normativa prescrive che i dati retributivi contenuti nel rapporto non

[28]Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, articolo 46, comma 4-bis: "*4-bis. L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti di cui al comma 1. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro*".

debbano rendere nota l'identità del singolo lavoratore: di ciascun lavoratore deve essere specificato esclusivamente il sesso. I dati possono essere raggruppati per aree omogenee, proprio al fine di evitare l'identificazione indiretta di lavoratori appartenenti a qualifiche o categorie scarsamente numerose.

Sul piano dei soggetti **abilitati all'accesso**, la normativa individua una platea selezionata di destinatari, cui è consentito l'accesso al rapporto in ragione delle funzioni svolte:

- **le rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU)**, che ricevono copia del rapporto in via telematica entro i termini di trasmissione prescritti;
- **le consigliere e i consiglieri regionali e provinciali di parità**, che accedono attraverso un identificativo univoco all'applicativo informatico ministeriale;
- **i lavoratori**, che possono richiedere copia del rapporto per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal Codice delle pari opportunità, nel rispetto della protezione dei dati personali.

Il Decreto Interministeriale del 3 giugno 2024 ha precisato che una copia del rapporto deve essere resa disponibile dalla consigliera o dal consigliere di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali che già ne siano in possesso, al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal Codice delle pari opportunità.
In particolare, l'accesso ai dettagli retributivi che renderebbero identificabili singoli lavoratori è riservato in via esclusiva **ai rappresentanti dei lavoratori, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti**. Tali soggetti forniscono consulenza ai lavoratori che ne facciano richiesta senza rivelare i livelli retributivi effettivi dei

singoli colleghi. Per le finalità di monitoraggio nazionale affidate all'organismo istituito presso il Ministero del Lavoro, i dati aggregati sono resi disponibili senza restrizioni.

3. La certificazione della parità di genere

3.1. Origini e finalità.

L'istituzione di tale strumento, attiva dal 1° gennaio 2022, si inserisce nel quadro delle politiche nazionali ed europee volte a promuovere l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel mercato del lavoro.

La finalità primaria, come enunciato dall'articolo 46-bis, è quella di: "*attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità*".

L'origine di questo istituto risiede nella consapevolezza che gli strumenti tradizionali di regolazione (divieti e sanzioni) non sono stati sufficienti a sradicare le disuguaglianze strutturali. La certificazione opera quindi come un meccanismo di *nudging* (spinta gentile), affiancando agli obblighi normativi un sistema di incentivi e premialità per le imprese che scelgono di intraprendere un percorso virtuoso di autovalutazione e miglioramento delle proprie prassi organizzative.

3.2. La prassi UNI/PdR 125:2022.

I parametri tecnici per il conseguimento della certificazione sono stati definiti dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022[29], recepita con Decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022. Tale prassi costituisce uno standard di

[29]UNI/PdR 125:2022, «*Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicators) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni*», pubblicata dall'Ente Italiano di Normazione il 16 marzo 2022.

gestione che guida le organizzazioni nell'adozione di un sistema volto a promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità di genere sul luogo di lavoro.

La prassi individua sei aree di valutazione (*cluster*) all'interno delle quali sono distribuiti 33 indicatori chiave di prestazione (KPI), sia qualitativi che quantitativi:

- cultura e strategia: politiche aziendali di parità, piani strategici, azioni di prevenzione delle molestie.
- governance: presenza di un comitato guida, equa rappresentanza di genere negli organi di governo.
- Processi HR: gestione del personale (selezione, assunzione, gestione della carriera) secondo principi di equità e inclusione.
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: accesso alla formazione, percorsi di carriera, leadership femminile.
- equità remunerativa per genere: analisi del divario retributivo, politiche di total reward, trasparenza salariale.
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: misure a sostegno dei genitori, flessibilità oraria, smart working.

Per ottenere la certificazione, l'azienda deve raggiungere un punteggio minimo complessivo del 60%. La prassi prevede una taratura degli indicatori in base alla dimensione aziendale, con semplificazioni per le micro (1-9 dipendenti) e piccole imprese (10-49 dipendenti). Il mantenimento della certificazione richiede un monitoraggio annuale e un processo di miglioramento continuo, con un ciclo di revisione triennale.

Il rilascio della certificazione è affidato a organismi di valutazione della conformità accreditati da Accredia, l'ente unico nazionale di accreditamento, ai sensi del Regolamento (CE) 765/2008[30]. È inoltre previsto il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e dei consiglieri e delle consigliere di parità territorialmente competenti, ai quali l'azienda certificata deve fornire un'informativa annuale sul rispetto dei requisiti. Tali soggetti possono segnalare eventuali anomalie all'organismo di certificazione, che avvia un processo di verifica.

3.3. Incentivi e misure premiali.

Per promuovere l'adozione della certificazione, il legislatore ha previsto un sistema di incentivi economici e normativi. L'articolo 5 della Legge n. 162/2021 e le successive disposizioni di attuazione hanno introdotto le seguenti misure premiali per le aziende private in possesso della certificazione:

1. **esonero contributivo**: alle aziende certificate è concesso un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, in misura non superiore all'**1%** e nel limite massimo di **50.000 euro annui** per ciascuna azienda, riparametrato su base mensile; le modalità di concessione sono state definite con Decreto Interministeriale del 20 ottobre 2022 e rese operative da circolari dell'INPS.
2. **premialità negli appalti pubblici**: le amministrazioni aggiudicatrici prevedono nei bandi di gara criteri premiali per le aziende certificate e questo si traduce in un punteggio aggiuntivo nella valutazione dell'offerta tecnica; il Codice dei contratti pubblici

[30]Regolamento (CE) n. 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 luglio 2008, che pone norme in materia di accreditamento e vigilanza del mercato per quanto riguarda la commercializzazione dei prodotti e che abroga il regolamento (CEE) n. 339/93, pubblicato nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L 218 del 13 agosto 2008. Il regolamento istituisce un quadro uniforme per l'accreditamento degli organismi di valutazione della conformità all'interno dell'Unione europea, al fine di garantire la competenza, l'indipendenza e l'affidabilità delle attività di certificazione.

(D.Lgs. 36/2023) ha rafforzato questo meccanismo.

3. **riduzione della garanzia fideiussoria**: le aziende certificate beneficiano di una riduzione dell'importo della garanzia provvisoria richiesta per la partecipazione alle gare pubbliche.

4. **punteggio premiale per l'accesso a fondi pubblici**: alle imprese certificate è riconosciuto un punteggio premiale nella valutazione delle proposte progettuali per la concessione di aiuti di Stato e fondi europei, nazionali e regionali.

5. **supporto finanziario per le PMI**: il PNRR ha stanziato fondi specifici per coprire i costi di assistenza tecnica e di certificazione per le micro, piccole e medie imprese, al fine di favorirne l'adesione al sistema.

Queste misure sono concepite per creare un vantaggio competitivo per le aziende virtuose, trasformando l'impegno per la parità di genere da mero costo di compliance a investimento strategico.

3.4. Diffusione della certificazione e criticità applicative.

Vanno evidenziate diverse criticità applicative e strutturali:

1. **rischio di *pinkwashing* e formalismo**: la natura volontaria e l'impostazione prevalentemente privatistica del sistema, con un ruolo prevalentemente indiretto ed ex post dei soggetti pubblici (come i consiglieri di parità) e delle rappresentanze sindacali nel processo di controllo, espongono al rischio che la certificazione diventi uno strumento di marketing reputazionale piuttosto che un motore di cambiamento sostanziale.

2. **debolezze metodologiche della prassi UNI/PdR 125:2022**: la possibilità di raggiungere il punteggio minimo del 60% attraverso una compensazione tra le diverse aree di valutazione, senza soglie minime obbligatorie per ciascuna area, permette a un'azienda di ottenere la certificazione pur presentando carenze significative in ambiti cruciali come l'equità retributiva.

3. **difficoltà di applicazione nelle PMI**: nonostante le semplificazioni previste, alcuni indicatori quantitativi, come il calcolo del differenziale retributivo, risultano di difficile applicazione nelle micro e piccole imprese dove, per determinate qualifiche, potrebbe non essere presente un lavoratore di sesso opposto con cui effettuare il confronto.
4. **limiti del sistema di controllo e trasparenza**: le modalità di informativa annuale alle parti sociali e ai consiglieri di parità non sono sufficientemente dettagliate e mancano di un apparato sanzionatorio specifico in caso di inadempimento; le procedure di segnalazione delle anomalie e di eventuale revoca della certificazione appaiono ancora poco definite e strutturate.
5. **mancato allineamento con la normativa europea sopravvenuta**: prima dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 96/2026, alcuni indicatori della prassi UNI/PdR 125:2022 non erano allineati ai parametri introdotti dalla Direttiva (UE) 2023/970. Con il recepimento avvenuto il 7 giugno 2026, il quadro normativo vincolante si è allineato agli standard europei. Tuttavia, la prassi UNI/PdR 125:2022 (la quale, in quanto prassi di riferimento volontaria, non ha forza di legge) non è stata ancora aggiornata per recepire i nuovi standard.

Nonostante queste criticità, la certificazione rappresenta un'importante innovazione nel panorama italiano, in quanto stimola le imprese a una riflessione strutturata sulle proprie policy di genere e a una maggiore trasparenza, favorendo l'integrazione tra gestione delle risorse umane, welfare aziendale e contrattazione collettiva.

4. Contrattazione collettiva e parità salariale

4.1. Il ruolo delle organizzazioni sindacali.

Le organizzazioni sindacali sono investite, nel sistema vigente, di

una funzione che è insieme **normativa, partecipativa, di controllo e di tutela**. Tale funzione trova anzitutto fondamento nelle fonti internazionali del lavoro. La Convenzione OIL n. 100 prevede che il principio di uguaglianza di retribuzione possa essere attuato mediante contratti collettivi stipulati tra datori di lavoro e lavoratori e richiede la collaborazione con le organizzazioni dei datori e dei lavoratori per darvi effettività. Analogamente, il PIDESC[31] tutela il diritto sindacale e collega la libertà di organizzazione alla protezione di condizioni di lavoro eque, comprensive della "uguale remunerazione per un lavoro di eguale valore". La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, a sua volta, riconosce il diritto di negoziazione e di azioni collettive e afferma che la parità tra uomini e donne deve essere assicurata anche in materia di retribuzione.

Nel diritto dell'Unione, il ruolo delle parti sociali è ulteriormente valorizzato dagli artt. 154 e 155 TFUE, che disciplinano la consultazione e il dialogo sociale europeo, e dalla Direttiva 2006/54/CE, la quale impone agli Stati di incoraggiare il dialogo tra le parti sociali per promuovere la parità di trattamento anche tramite il monitoraggio dei contratti collettivi.

La Direttiva (UE) 2023/970 compie però un salto di qualità: non si limita a evocare il dialogo sociale, ma attribuisce alle rappresentanze dei lavoratori un ruolo operativo diretto nell'architettura della trasparenza retributiva. Le parti sociali possono concorrere allo sviluppo di strumenti e metodologie per la valutazione del lavoro; inoltre, quando emerge una differenza retributiva media almeno pari al 5% non giustificata, la valutazione congiunta delle retribuzioni deve essere svolta in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Il recepimento italiano conferma e rafforza questa impostazione. Il

[31]Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (PIDESC), adottato dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 16 dicembre 1966 con la risoluzione 2200 A (XXI) ed entrato in vigore il 3 gennaio 1976.

d.lgs. n. 96/2026, come si vedrà oltre, stabilisce che:

- l'applicazione di un CCNL stipulato da organizzazioni comparativamente più rappresentative costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza;
- i rappresentanti dei lavoratori partecipano alla consultazione sulle metodologie di calcolo dei dati retributivi e alla valutazione congiunta delle retribuzioni;
- i lavoratori possono esercitare il diritto all'informazione anche per il tramite dei loro rappresentanti o degli organismi per la parità, su specifica delega;
- le organizzazioni sindacali, nei limiti previsti dal sistema processuale antidiscriminatorio, possono sostenere l'azione giudiziaria o concorrere all'attivazione delle tutele.

Sotto il profilo funzionale, il sindacato opera quindi su tre piani.

Primo, come soggetto di produzione normativa collettiva: attraverso il CCNL definisce sistemi di classificazione, livelli, trattamenti economici e criteri di progressione che, se oggettivi e neutrali rispetto al genere, possono prevenire a monte l'insorgere di disparità.

Secondo, come soggetto di controllo informato: grazie all'accesso ai rapporti aziendali e alle informazioni retributive, può leggere i dati disaggregati per sesso, individuare squilibri e contestare eventuali asimmetrie ingiustificate.

Terzo, come soggetto di correzione e pressione negoziale: nel momento in cui il reporting evidenzi un divario non giustificato, la rappresentanza sindacale diviene parte della procedura di valutazione congiunta e della definizione delle misure correttive.

d.lgs. n. 96/2026, come si vedrà oltre, stabilisce che:

- l'applicazione di un CCNL stipulato da organizzazioni comparativamente più rappresentative costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza;
- i rappresentanti dei lavoratori partecipano alla consultazione sulle metodologie di calcolo dei dati retributivi e alla valutazione congiunta delle retribuzioni;
- i lavoratori possono esercitare il diritto all'informazione anche per il tramite dei loro rappresentanti o degli organismi per la parità, su specifica delega;
- le organizzazioni sindacali, nei limiti previsti dal sistema processuale antidiscriminatorio, possono sostenere l'azione giudiziaria o concorrere all'attivazione delle tutele.

Sotto il profilo funzionale, il sindacato opera quindi su tre piani.

Primo, come soggetto di produzione normativa collettiva: attraverso il CCNL definisce sistemi di classificazione, livelli, trattamenti economici e criteri di progressione che, se oggettivi e neutrali rispetto al genere, possono prevenire a monte l'insorgere di disparità.

Secondo, come soggetto di controllo informato: grazie all'accesso ai rapporti aziendali e alle informazioni retributive, può leggere i dati disaggregati per sesso, individuare squilibri e contestare eventuali asimmetrie ingiustificate.

Terzo, come soggetto di correzione e pressione negoziale: nel momento in cui il reporting evidenzi un divario non giustificato, la rappresentanza sindacale diviene parte della procedura di valutazione congiunta e della definizione delle misure correttive.

4.2. Sistemi di classificazione e valutazione del lavoro neutrali rispetto al genere.

Il nodo tecnico più delicato della parità salariale riguarda la costruzione di sistemi di classificazione e valutazione del lavoro che siano realmente **neutrali rispetto al genere**. La discriminazione retributiva, infatti, non si manifesta soltanto nella differenza di paga per mansioni formalmente identiche, ma anche – e spesso soprattutto – nella sottovalutazione sistemica dei lavori a prevalenza femminile rispetto a lavori maschili di pari valore.

La Convenzione OIL n. 100 invita ad "*incoraggiare la valutazione obiettiva degli impieghi sulla base delle attività che comportano*".

Il Codice delle pari opportunità stabilisce che i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni devono adottare criteri comuni per uomini e donne.

La Direttiva 2006/54/CE ribadisce che, se si utilizza un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, esso deve basarsi su principi comuni e deve essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso.

La Direttiva (UE) 2023/970 sistematizza questo approccio e individua i parametri fondamentali per valutare il lavoro di pari valore. I sistemi retributivi devono consentire di valutare la comparabilità sulla base di criteri oggettivi e neutri, che includono **competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro**.

In termini applicativi, ciò comporta almeno quattro conseguenze.

In primo luogo, i sistemi di classificazione non possono limitarsi a riprodurre storiche gerarchie professionali, se queste incorporano una svalutazione del lavoro femminile. La Direttiva 2023/970 osserva espressamente che i sistemi non neutrali possono perpetuare il divario retributivo valutando in modo diverso lavori a prevalenza femminile e maschile in situazioni in cui il lavoro svolto

è di pari valore.

In secondo luogo, i criteri di comparazione devono essere formulati in modo da non sovrastimare fattori tradizionalmente associati al lavoro maschile – ad esempio la forza fisica – né sottostimare capacità tipicamente richieste in lavori femminilizzati, come competenze relazionali, precisione, gestione del carico emotivo o responsabilità di cura.

In terzo luogo, la classificazione professionale deve interagire con la struttura della retribuzione complessiva, non solo con i minimi tabellari. La nozione di retribuzione, nelle fonti europee e internazionali, comprende il salario base e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente in ragione dell'impiego. Ne deriva che anche bonus, premi, superminimi e componenti variabili devono essere ricondotti a criteri classificatori trasparenti e verificabili.

In quarto luogo, i sistemi devono essere controllabili. Proprio per questo la Direttiva 2023/970 e il d.lgs. n. 96/2026 impongono la trasparenza dei criteri di determinazione della retribuzione e della progressione economica. La classificazione neutrale non è solo una tecnica interna aziendale, ma un insieme di criteri che devono poter essere conosciuti, discussi e, se necessario, contestati.

4.3. Contrattazione collettiva e riduzione del gender *pay gap*.

La contrattazione collettiva può incidere sulla riduzione del *gender pay gap* in due modi: **in via preventiva**, costruendo sistemi salariali meno esposti a discriminazioni; **in via correttiva**, traducendo i dati di trasparenza in misure di riequilibrio.

Il primo profilo emerge con chiarezza dalle fonti internazionali e nazionali. La Carta sociale europea collega il diritto alla parità retributiva al ruolo delle convenzioni collettive quali strumenti di

delle condizioni di lavoro. La Convenzione OIL n. 100 ammette espressamente che il principio di uguaglianza di retribuzione sia applicato mediante contratti collettivi. Nel diritto interno, il d.lgs. n. 96/2026 riconosce che l'applicazione di un CCNL rappresentativo, comprensivo dei sistemi di classificazione, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza. Questa presunzione, tuttavia, non è assoluta, essa resta "ferma" rispetto alla dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori. Ciò significa che la contrattazione collettiva può fornire una base ordinatrice e tendenzialmente neutrale, ma non immunizza da contestazioni quando, nella gestione concreta delle componenti individuali o variabili della retribuzione, si annidino asimmetrie non giustificate.

Il secondo profilo – quello correttivo – è il più innovativo. Con la Direttiva 2023/970 e con il d.lgs. n. 96/2026, i dati di trasparenza diventano materia prima per la negoziazione collettiva. Quando il reporting aziendale evidenzia un differenziale pari o superiore al 5% non giustificato, il datore di lavoro deve procedere con i rappresentanti dei lavoratori a una valutazione congiunta delle retribuzioni. Tale valutazione deve individuare le ragioni delle differenze e portare all'adozione di misure necessarie per rimuovere quelle immotivate.
La contrattazione collettiva può quindi operare, in concreto, su almeno quattro direttrici.
a) Revisione dei sistemi di inquadramento e classificazione: quando il divario deriva da una sottovalutazione delle mansioni o da percorsi di carriera strutturati in modo sfavorevole alle donne, la sede contrattuale è quella naturale per ridefinire livelli, declaratorie

professionali e criteri di progressione.
b) Regolazione delle componenti variabili e discrezionali: le differenze retributive si concentrano nelle componenti accessorie, nei bonus e nei premi; la contrattazione può ridurre la discrezionalità datoriale attraverso criteri predeterminati, verificabili e neutrali.
c) Trasparenza e monitoraggio negoziato: l'accesso ai dati salariali medi ripartiti per sesso e la pubblicazione dei criteri retributivi consentono alla rappresentanza sindacale di negoziare su basi conoscitive più solide. In questo senso, la trasparenza non è solo un obbligo di legge ma anche una precondizione di effettività della contrattazione.
d) Misure indirette sul gap: il divario retributivo non dipende soltanto dalla paga oraria, ma anche da progressioni di carriera rallentate, part-time involontario, interruzioni di lavoro legate alla cura e minore accesso ai ruoli meglio remunerati.

l CCNL intersettoriale Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo richiede la comunicazione di dati sulla retribuzione effettivamente corrisposta distinti per componenti fisse e variabili, media e mediana delle retribuzioni di uomini e donne, differenze nei bonus di produttività e distribuzione per medesimo livello e competenze. Analoghi meccanismi si rinvengono nel CCNL del comparto manifatturiero e nel CCNL dei servizi fiduciari. In tali testi, la trasparenza salariale è già trattata come presupposto di partecipazione sindacale e di eventuali azioni positive.
Resta però un limite strutturale: la contrattazione collettiva, da sola, non elimina automaticamente il *gender pay gap* se non è sostenuta da dati attendibili, da meccanismi di verifica e da strumenti

sanzionatori o correttivi effettivi. Il rischio, altrimenti, è che la previsione di principi di equità resti programmatica o che la trasparenza si riduca a un adempimento formale.

In conclusione, il quadro normativo oggi vigente consente di affermare che la contrattazione collettiva rappresenta **uno dei principali strumenti di traduzione operativa della parità salariale**: non solo perché può predisporre sistemi classificatori neutrali e strutture retributive trasparenti, ma anche perché, grazie al nuovo diritto dell'informazione e alla procedura di valutazione congiunta, è destinata a divenire il luogo principale nel quale i dati sul gender pay gap vengono trasformati in interventi correttivi concreti.





PARITÀ RETRIBUTIVA

Capitolo IV
Parità retributiva e trasparenza: il D.Lgs. 96/2026 attuativo della Direttiva UE 2023/970

In data 1° giugno 2026 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026 il Decreto-legislativo 7 maggio 2026, n. 96, rubricato "*Attuazione 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*" con la finalità di rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Il provvedimento, in vigore dal 7 giugno 2026, introduce un sistema organico di parità retributiva e trasparenza salariale.

Viene affidato un ruolo centrale alla **contrattazione collettiva**: l'applicazione di un CCNL sottoscritto da organizzazioni comparativamente più rappresentative comprensivo dei sistemi inquadramento e classificazione del personale costituisce infatti presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza. Obblighi ridotti per le imprese con meno di 50 dipendenti per quanto riguarda i criteri per la progressione economica e i diritti di informazione sui livelli retributivi medi.

L'esame dei contenuti fondamentali della Direttiva è già stato svolto al Capitolo II pertanto in questo capitolo ci si limiterà a evidenziare le norme più rilevanti recepite dall'Ordinamento Italiano.

1. Oggetto e finalità, ambito di applicazione, definizioni.

Il **Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96**, che recepisce la

Direttiva (UE) 2023/970, è uno strumento che ridisegna i confini del potere datoriale nella gestione delle retribuzioni, imponendo trasparenza, oggettività e rendicontabilità lungo l'intero ciclo di vita del rapporto di lavoro.

L'articolo 1 reca **l'oggetto del provvedimento**, costituito appunto 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.

L'articolo 2 sottolinea come il decreto in esame si applichi ai datori di lavoro del settore privato, con riferimento a tutti i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato, anche a tempo parziale, ivi comprese le posizioni dirigenziali. Sono esclusi dal campo di applicazione i contratti di lavoro domestico e di lavoro intermittente.

L'articolo 3 introduce un elenco di **definizioni** per la comprensione dell'impianto normativo, tra cui, tra le altre, cosa si intenda per:

- "**retribuzione**" si definisce non solo il salario o lo stipendio base, ma 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;
- "**livello retributivo**" si riferisce alla retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come la totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi, 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.
Il decreto definisce inoltre il "divario retributivo di genere", il "livello retributivo mediano" e "divario retributivo mediano di genere", il "quartile retributivo", la "categoria di lavoratori", nonché le forme di "discriminazione diretta", "discriminazione indiretta", "discriminazione intersezionale", l'"organismo per la parità" ai sensi del Codice delle Pari Opportunità (D. lgs. 198/2006).

Il decreto reca anche la definizione di «rappresentanti dei lavoratori» da intendersi 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 1, dell'articolo 4**, prevede 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. 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 costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori, restando la possibilità di dimostrazione

sussistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

Il medesimo **art. 4, al comma 2**, pone altre due importanti definizioni:

- **"stesso lavoro"** la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell'ambito del medesimo 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;
- **"lavoro di pari valore"** la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento 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. 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 o alla posizione specifici.

Ai sensi del **comma 4**, i sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL, dalla contrattazione decentrata, dalla contrattazione integrativa, ove consentito, o dalla legge costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione, in quanto conformi ai criteri di cui al comma 3.

Il **comma 5** specifica che la comparazione di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore viene ammessa anche con riferimento ai

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.

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.

2. Gli obblighi di trasparenza retributiva.

L'articolo 5 del decreto interviene anche sulla fase di costituzione del rapporto di lavoro, disponendo che ai candidati siano fornite, già negli avvisi e nei bandi, indicazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia attribuibile alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, nonché delle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicabile. Si tratta di un **nuovo obbligo informativo** che impone alle imprese di rendere note, già nella fase di ricerca del personale, le informazioni economiche essenziali relative alla posizione offerta.

La norma vieta in modo espresso di chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite nei rapporti attuali o precedenti e impedisce al datore di lavoro di acquisirle anche indirettamente tramite soggetti incaricati della selezione. Il comma 3 aggiunge che le procedure di selezione e assunzione devono essere condotte in modo non discriminatorio e che gli avvisi devono essere redatti con criteri neutrali sotto il profilo del genere, anche quanto ai titoli professionali richiesti.

L'articolo 6 stabilisce che i datori di lavoro sono tenuti a rendere

ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare le retribuzioni e le progressioni economiche. L'obbli può considerarsi assolto, ai sensi del comma 2, mediante l'informativa resa al momento dell'assunzione ai sensi del D. Lgs. n. 152/1997[32], che deve rendere conoscibili livello di inquadramento, retribuzione iniziale e contratto collettivo applicato. Si rammenta che, con l'entrata in vigore del Decreto Lavoro (D.L. 30 aprile 2026, n. 62[33]), dal 1° maggio 2026 è in vigore l'obbligo per i datori di lavoro di indicare nella lettera di assunzione e nella busta paga il codice alfanumerico attribuito dal CNEL al contratto collettivo applicato.

Il medesimo comma 2, dell'articolo in esame, precisa che per i datori che applicano un CCNL sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, l'obbligo può ritenersi assolto mediante rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici stabiliti dal contratto collettivo e dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015[34].

I datori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti (computati ai sensi dell'articolo 18, commi ottavo e nono, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e degli articoli 9, 18, 27 e 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81) non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica.

3. Il diritto all'informazione dei lavoratori.

Una volta instaurato il rapporto di lavoro, ogni dipendente acquista

[32]Decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, recante «Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 135 del 12 giugno 1997.

[33]Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante «Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, Serie Generale, n. 99 del 30 aprile 2026 ed entrato in vigore il 1° maggio 2026.

[34]Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 144 del 24 giugno 2015, Supplemento ordinario n. 34.

un preciso **diritto soggettivo all'informazione retributiva**, esercitabile durante tutto il corso del rapporto.

L'articolo 7, comma 1, 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, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Si precisa che tale diritto è esercitabile una volta all'anno e il datore di lavoro deve fornire una risposta scritta e motivata entro due mesi.

Il datore di lavoro può adempiere anche attraverso la pubblicazione dei dati in intranet o nell'area riservata del sito aziendale. Inoltre, il datore deve informare annualmente tutti i lavoratori dell'esistenza del diritto e delle modalità del suo esercizio; in caso di dati imprecisi o incompleti, i lavoratori possono chiedere chiarimenti ulteriori, ai quali il datore deve rispondere in modo motivato.

Ai sensi del comma 6, ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione, sono infatti vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione. Il decreto, tuttavia, tutela anche la riservatezza dei terzi, poiché le informazioni ottenute diverse da quelle relative alla propria retribuzione possono essere utilizzate solo per far valere il diritto alla parità retributiva e non devono consentire l'identificazione diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti, le informazioni sui livelli retributivi medi potranno essere con modalità specifiche, da definire con successivo decreto del Ministero del Lavoro.

L'articolo 8 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 - 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.

4. Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile.

Accanto ai diritti individuali dei lavoratori, il decreto articola un sistema di **obblighi informativi di carattere organizzativo e periodico in capo al datore di lavoro**, differenziati in base alla dimensione dell'impresa.

L'articolo 9 configura l'obbligo per i datori di lavoro che occupano almeno 100 dipendenti di raccogliere e comunicare all'Organismo di monitoraggio, costituito presso il Ministero del Lavoro, una serie di dati dettagliati, tra cui:

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 quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;

f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli 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.

L'esattezza delle informazioni deve essere confermata dal datore

previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, i quali hanno accesso alle metodologie applicate. Il datore di lavoro che adotta una politica salariale unitaria di gruppo può 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 legislatore rinvia a uno o più decreti ministeriali, da adottare entro novanta giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo, per definire modalità di raccolta, trattamento e acquisizione dei dati anche tramite interoperabilità con INPS, INAIL, INL e altri soggetti istituzionali, nonché le iniziative di assistenza tecnica e le modalità specifiche per i datori fino a 49 dipendenti.

Il comma 5 prevede che tutti i dati siano comunicati all'organismo di monitoraggio di cui all'articolo 14, il quale pubblica una parte dei dati stessi; il datore può a sua volta rendere pubblici alcuni indicatori anche sul proprio sito.

Il comma 6 stabilisce che 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. 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 60 giorni dal ricevimento della richiesta e pongono rimedio a discriminazioni immotivate.

L'ultimo comma prevede una periodicità di comunicazione dell'obbligo di comunicazione dei dati che si differenzia a seconda della dimensione dell'azienda:

- i datori di lavoro con almeno 250 dipendenti dovranno trasmettere i dati entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno;
- quelli tra 150 e 249 dipendenti dovranno trasmettere i dati entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni;
- per i datori tra 100 e 149 dipendenti i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni;
- al di sotto dei 100 dipendenti non è previsto alcun obbligo.

L'articolo 10 evidenzia che i datori di lavoro soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni ai sensi dell'art. 9 ovvero quelli con almeno 100 dipendenti 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 lavoratori 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.

La procedura prevede un'analisi dettagliata delle differenze retributive, l'individuazione delle cause e l'adozione di misure correttive. Gli esiti devono essere messi a disposizione dei lavoratori e comunicati all'organismo di monitoraggio, nonché all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti, in caso di loro richiesta.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare, entro un termine ragionevole e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, le misure emerse come necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate. In caso di mancato accordo in sede aziendale circa le misure da adottare, l'Ispettorato del Lavoro e gli organismi di parità territorialmente competenti, possono essere invitati a prendere parte alla procedura di adeguamento.

5. Le misure di tutela e gli organismi di monitoraggio.

L'effettività del sistema di trasparenza retributiva è garantita da un robusto apparato di tutele processuali, rimedi risarcitori e sanzioni.
Agli **articoli 11, 12 e 13** viene stabilito che le informazioni siano fornite in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali e di privacy.
Sotto il profilo delle tutele, inoltre, il Decreto richiama le disposizioni del "Codice delle Pari Opportunità" (D. lgs. 198/2006) che prevede:

- una legittimazione attiva ampia, estesa ai consiglieri di parità, ai rappresentanti sindacali su delega, alle organizzazioni sindacali e alle associazioni che, per statuto, perseguono finalità di tutela della parità;
- la possibilità di ricorrere in via d'urgenza dinanzi al giudice del lavoro;
- l'inversione dell'onere probatorio a favore della vittima della discriminazione;
- l'adozione di provvedimenti inibitori e di ordini diretti a rimuovere gli effetti pregiudizievoli della condotta;
- la tutela contro ritorsioni o trattamenti sfavorevoli subiti dalla persona che intende far valere il diritto alla parità retributiva tra uomini e donne, ai sensi dell'art. 41-bis del Codice delle Pari Opportunità (cd. vittimizzazione).

Sul piano sanzionatorio il provvedimento rinvia espressamente all'art. 41 del Codice delle Pari Opportunità prevedendo che, anche in caso di violazione delle disposizioni in materia di trasparenza retributiva, si applichino le relative sanzioni pecuniarie. È inoltre possibile la revoca di eventuali benefici concessi al datore di lavoro e, nei casi più gravi, l'esclusione dall'accesso a ulteriori agevolazioni o dalla partecipazione a procedure di appalto.

Gli **articoli 14 e 15** prevedono che presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un "organismo di monitoraggio" incaricato di monitorare e promuovere la parità di retribuzione e il diritto alla trasparenza retributiva composto, tra gli altri, anche da esponenti di organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con uno o più decreti del MLPS, sono definite la composizione e le modalità di funzionamento dell'organismo di monitoraggio e la nomina dei componenti.
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, suddivisi per sesso, settore economico, orario di lavoro a tempo pieno o parziale, settore pubblico o settore privato ed età.

6. Conclusioni

L'analisi svolta consente di affermare che il Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96 rappresenta il punto più avanzato del percorso di attuazione del principio di parità retributiva nell'ordinamento italiano Il suo rilievo non risiede soltanto nel recepimento della

Direttiva (UE) 2023/970, ma nella scelta di affidare alla trasparenza retributiva il compito di rendere concretamente effettivo un principio da tempo riconosciuto sul piano normativo ma non sempre pienamente realizzato nella pratica.

Il lavoro ha evidenziato come il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore sia il risultato di una lunga evoluzione giuridica, sviluppatasi dalle fonti internazionali al diritto dell'Unione europea e alla giurisprudenza della Corte di giustizia. Tale percorso ha progressivamente ampliato la tutela contro le discriminazioni salariali, senza tuttavia riuscire a eliminare il fenomeno del gender *pay gap*, alimentato da fattori strutturali quali la segregazione occupazionale, la sottovalutazione del lavoro femminile, le interruzioni di carriera e la scarsa trasparenza dei sistemi retributivi.

Proprio rispetto a quest'ultimo aspetto il d.lgs. n. 96/2026 introduce un significativo cambiamento di prospettiva. La disciplina non si limita a rafforzare gli strumenti di tutela successiva alla discriminazione, ma interviene in chiave preventiva attraverso obblighi informativi, diritti di accesso ai dati retributivi, sistemi di reporting, procedure di valutazione congiunta delle retribuzioni e un rafforzamento delle garanzie processuali. Il risultato è il passaggio da un modello prevalentemente repressivo a un sistema orientato alla prevenzione, all'emersione e alla correzione delle disparità retributive.

Il decreto si inserisce in un contesto normativo già caratterizzato dalla presenza del rapporto biennale sulla situazione del personale e della certificazione della parità di genere, rispetto ai quali svolge una funzione integrativa e di rafforzamento. Ne deriva un sistema più articolato e maggiormente orientato alla misurazione e alla giustificazione dei differenziali retributivi.

Permangono tuttavia alcune criticità, legate al coordinamento tra i diversi strumenti normativi, al ruolo della contrattazione collettiva, alla tutela dei dati personali e al rischio che gli obblighi di trasparenza si traducano in meri adempimenti formali. La reale efficacia della riforma dipenderà pertanto dalla qualità delle norme introdotte e dalla loro concreta applicazione da parte delle imprese, delle organizzazioni sindacali, degli organismi di controllo e dell'autorità giudiziaria.

Nonostante tali profili problematici, il giudizio complessivo sul d.lgs. n. 96/2026 appare positivo. Per la prima volta il contrasto al divario retributivo di genere viene affrontato attraverso un sistema che impone di rendere visibili, misurare e giustificare le differenze salariali. La trasparenza retributiva diventa così il collegamento tra uguaglianza formale e uguaglianza sostanziale, trasformando la conoscibilità delle informazioni salariali in uno strumento di effettività della tutela.

Poiché la disciplina è entrata in vigore solo nel 2026, ogni valutazione definitiva sulla sua capacità di ridurre il gender pay gap sarebbe ancora prematura. È tuttavia possibile affermare che il legislatore ha introdotto strumenti innovativi e più incisivi rispetto al passato. La vera sfida sarà verificare se essi riusciranno a incidere concretamente sulle dinamiche organizzative e culturali che alimentano le disparità retributive. Solo allora sarà possibile stabilire se il passaggio dalla parità proclamata alla parità effettiva sia stato realmente compiuto.

SERIE GENERALE

Spediz. abb. post. - art. 1, comma 1
Legge 27-02-2004, n. 46 - Filiale di Roma

Anno 167° - Numero 125

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Lunedì, 1° giugno 2026** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA, 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - VIA SALARIA, 691 - 00138 ROMA - CENTRALINO 06-85081 - LIBRERIA DELLO STATO PIAZZA G. VERDI, 1 - 00198 ROMA

La **Gazzetta Ufficiale, Parte Prima,** *oltre alla* **Serie Generale***, pubblica cinque Serie speciali, ciascuna contraddistinta da autonoma numerazione:*

1ª Serie speciale: *Corte costituzionale (pubblicata il mercoledì)*
2ª Serie speciale: *Unione europea (pubblicata il lunedì e il giovedì)*
3ª Serie speciale: *Regioni (pubblicata il sabato)*
4ª Serie speciale: *Concorsi ed esami (pubblicata il martedì e il venerdì)*
5ª Serie speciale: *Contratti pubblici (pubblicata il lunedì, il mercoledì e il venerdì)*

La **Gazzetta Ufficiale, Parte Seconda,** "Foglio delle inserzioni"*, è pubblicata il martedì, il giovedì e il sabato*

AVVISO ALLE AMMINISTRAZIONI

Al fine di ottimizzare la procedura di pubblicazione degli atti in *Gazzetta Ufficiale,* le Amministrazioni sono pregate di inviare, contemporaneamente e parallelamente alla trasmissione su carta, come da norma, anche copia telematica dei medesimi (in formato word) al seguente indirizzo di posta elettronica certificata: gazzettaufficiale@giustiziacert.it, curando che, nella nota cartacea di trasmissione, siano chiaramente riportati gli estremi dell'invio telematico (mittente, oggetto e data).

Nel caso non si disponga ancora di PEC, e fino all'adozione della stessa, sarà possibile trasmettere gli atti a: gazzettaufficiale@giustizia.it

SOMMARIO

LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

DECRETO LEGISLATIVO 7 maggio 2026, n. **96.**

Attuazione 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. (26G00112) . . . . . *Pag.* 1

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

Ministero dell'economia e delle finanze

DECRETO 25 maggio 2026.

Emissione decreto operatività REPO maggio 2026, contenente l'emissione dei buoni del Tesoro poliennali. (26A02708) . . . . . *Pag.* 14

DECRETO 26 maggio 2026.

Riapertura delle operazioni di sottoscrizione dei buoni del Tesoro poliennali 2,20%, con godimento 29 gennaio 2026 e scadenza 28 febbraio 2028, nona e decima *tranche*. (26A02709) . . . . . *Pag.* 15

DECRETO 26 maggio 2026.

Riapertura delle operazioni di sottoscrizione dei buoni del Tesoro poliennali 1,10%, indicizzati all'«Indice Eurostat» («BTP€i»), con godimento 27 giugno 2025 e scadenza 15 agosto 2031, quindicesima e sedicesima *tranche*. (26A02710) . . . . . *Pag.* 17

DECRETO 26 maggio 2026.

Riapertura delle operazioni di sottoscrizione dei buoni del Tesoro poliennali 2,25%, indicizzati all'«Indice Eurostat» («BTP€i»), con godimento 15 febbraio 2026 e scadenza 15 febbraio 2046, seconda e terza *tranche*. (26A02711) . . . . . *Pag.* 19

DECRETO 27 maggio 2026.

Emissione delle operazioni di sottoscrizione dei buoni ordinari del Tesoro a 185 giorni, prima e seconda *tranche*. (26A02707) . . . . . *Pag.* 21

Ministero delle imprese e del made in Italy

DECRETO 19 maggio 2026.

Sostituzione del commissario liquidatore della «Cooperativa Ariosto società cooperativa a responsabilità limitata», in Ferrara, in liquidazione coatta amministrativa. (26A02680) . . . . . *Pag.* 25

Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

DECRETO 13 aprile 2026.

Recepimento della direttiva (UE) 2022/1999 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022, relativa a procedure uniformi in materia di controllo dei trasporti su strada di merci pericolose e della direttiva delegata (UE) 2025/1801 della Commissione del 23 giugno 2025, che adegua al progresso scientifico e tecnico gli allegati I e II della direttiva (UE) 2022/1999 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa a procedure uniformi in materia di controllo dei trasporti su strada di merci pericolose. (26A02675) . . . . . *Pag.* 26

Presidenza del Consiglio dei ministri

COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016

ORDINANZA 27 marzo 2026.

Modifiche ed integrazioni all'ordinanza speciale n. 38 del 23 dicembre 2022, recante «Interventi di delocalizzazioni delle frazioni di Libertino, San Giovanni, Fonte del Campo ed alcuni edifici del capoluogo del Comune di Accumoli», come modificata dall'ordinanza n. 56 del 27 luglio 2023, relativamente allo stralcio 1 - Lotto A. (Ordinanza speciale n. 155/2026). (26A02676) . . . . . *Pag.* 33

ORDINANZA 27 marzo 2026.

Modifiche all'ordinanza speciale n. 111 dell'11 aprile 2025, relativa alla frazione di Nibbiano nel Comune di Camerino. (Ordinanza speciale n. 156/2026). (26A02677) . . . . . *Pag.* 35

ORDINANZA 27 marzo 2026.

Modifiche all'ordinanza speciale n. 95 del 3 febbraio 2025, «Interventi in Comune di Acquasanta Terme». (Ordinanza speciale n. 157/2026). (26A02678) . . . . . *Pag.* 37

ORDINANZA 22 aprile 2026.

Ricostruzione della caserma e dell'autorimessa del Comando dei vigili del fuoco del Comune di Posta. Modifiche alle ordinanze n. 109 del 23 dicembre 2020 e n. 129 del 13 dicembre 2022. (Ordinanza speciale n. 158/2026). (26A02679) . . . *Pag.* 39

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

Agenzia italiana del farmaco

Modifica dell'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano, a base di celecoxib, «Celecoxib Maxmind». (26A02650) . . . *Pag.* 47

Modifica dell'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano, a base di benazepril, «Benazepril Sandoz». (26A02657) . . . *Pag.* 47

Modifica dell'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano, a base di apixaban, «Apixaban Liconsa». (26A02658) . . . . *Pag.* 48

Modifica dell'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano, a base di rosuvastatina, «Rosuvastatina Accord». (26A02659) . . . . . *Pag.* 49

Autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano, a base di ticagrelor e acido acetilsalicilico, «Clotynbi». (26A02660) . . . . . *Pag.* 49

Modifica dell'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano, a base di fentanil citrato, «Fentanest». (26A02661) . . . . . *Pag.* 50

Autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano, a base di fingolimod, «Fingolimod Olpha». (26A02662) . . . . . *Pag.* 50

Modifica dell'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano, a base di dabigatran etexilato, «Dabigatran Etexilato Welding». (26A02663) . . . . . *Pag.* 52

Agenzia per la cybersicurezza nazionale

Adozione del decreto relativo alle «Tessere di riconoscimento del personale dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale». (26A02681) . . . . . *Pag.* 52

Consiglio superiore della magistratura

Rendiconto finanziario relativo ai risultati della gestione per l'anno 2025 (26A02602) . . . . . *Pag.* 53

Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Passaggio dal demanio marittimo ai beni patrimoniali dello Stato di un'area demaniale marittima ubicata nel Comune Barletta. (26A02682) . . . . . *Pag.* 92

LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

DECRETO LEGISLATIVO 7 maggio 2026, n. **96**.

Attuazione 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 PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 37, 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante «Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri» e, in particolare, l'articolo 14;

Vista la legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante «Norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea» e, in particolare, gli articoli 31 e 32;

Vista la legge 21 febbraio 2024, n. 15, recante «Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2022-2023» e, in particolare, l'articolo 9;

Vista la 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;

Vista la 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;

Visto il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);

Vista la raccomandazione 2003/361/CE, adottata dalla Commissione europea il 6 maggio 2003 e relativa alla definizione delle micro, piccole e medie imprese;

Vista la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento»;

Visto il decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, recante «Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero»;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;

Visto il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante «Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE»;

Visto il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante «Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica»;

Visto il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante «Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori»;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246»;

Visto il decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 8, recante «Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67»;

Visto il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante «Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale 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 e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)»;

Visto il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea»;

Sentite le parti sociali in data 2 febbraio 2026;

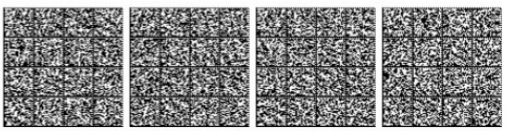
Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 5 febbraio 2026;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Acquisito il parere del Garante per la protezione dei dati personali in data 26 marzo 2026;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 30 aprile 2026;

Sulla proposta dei Ministri per gli affari europei, il PNRR e le politiche di coesione, del lavoro e delle politiche sociali e per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, di concerto con i Ministri degli affari esteri e della cooperazione internazionale, dell'economia e delle finanze, della giustizia e per la pubblica amministrazione;



EMANA
il seguente decreto legislativo:

Capo I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.
Oggetto e finalità

1. Il presente decreto attua la 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.

Art. 2.
Ambito di applicazione

1. Il presente decreto si applica 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.

2. 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 lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente.

3. Per le finalità di cui all'articolo 5, il presente decreto si applica anche ai candidati a un impiego.

Art. 3.
Definizioni

1. 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, da intendersi come la totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi, 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 11 aprile 2006, n. 198;

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 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216, all'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e agli articoli 43 e 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;

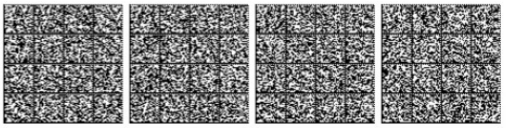
n) «organismo per la parità»: le consigliere e i consiglieri di parità di cui al libro I, titolo II, capo IV, del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006;

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.

2. 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.

Art. 4.
Stesso lavoro e lavoro di pari valore

1. 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, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

2. Ai sensi del presente decreto e dell'articolo 28 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, si intende:

a) per «stesso lavoro», la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell'ambito del medesimo 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 di inquadramento 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.

3. 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 o alla posizione specifici.

4. I sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL, dalla contrattazione decentrata, dalla contrattazione integrativa, ove consentito, 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 e di valutazione 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.

5. Ai fini di cui al comma 2, è consentita 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 derivino dalla medesima disposizione di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero derivino da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario.

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.

Capo II

TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Art. 5.

Trasparenza retributiva prima dell'assunzione

1. Ferme restando le informazioni da fornire ai lavoratori successivamente all'assunzione, 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.

2. Ai candidati a un impiego non possono essere 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.

3. 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 sono 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.

Art. 6.

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

1. I datori di lavoro rendono 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.

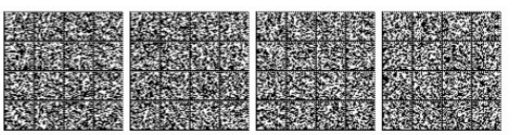
2. L'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo nazionale di lavoro 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 nazionale applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

3. I datori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti, computati ai sensi dell'articolo 18, commi ottavo e nono, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e degli articoli 9, 18, 27 e 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica.

Art. 7.

Diritto di informazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, lettera *n)*, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è riconosciuto 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 diritto di cui al presente comma non può essere esercitato più di una volta all'anno.

2. I datori di lavoro possono assolvere all'obbligo di cui al comma 1 pubblicando, nella propria rete *intranet* o nell'area riservata del sito *internet* 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.

3. Le informazioni di cui al comma 1 possono essere, 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 per la parità, destinatari della rilevazione.

4. 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.

5. 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.

6. Ai lavoratori non può 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.

7. 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.

8. Al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori in conformità al regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, fermi restando gli obblighi di trasparenza di cui al decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, per i datori di lavoro che occupano fino a quarantanove dipendenti, le informazioni di cui al comma 1 possono essere fornite con le modalità previste dall'articolo 9, comma 4.

Art. 8.

Accessibilità delle informazioni

1. Tutte le informazioni da condividere con i lavoratori o i candidati a un impiego ai sensi 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.

Art. 9.

Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile

1. I dati oggetto di comunicazione ai fini del presente decreto sono 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 quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;

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

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

2. L'esattezza delle informazioni concernenti i dati di cui al comma 1 è confermata dal datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti di lavoro che hanno accesso alle metodologie applicate.

3. Il datore di lavoro che adotta una politica salariale unitaria di gruppo può 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.

4. Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, da adottare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definite:

a) le 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'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e di altri soggetti istituzionali ai sensi del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministra, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445;

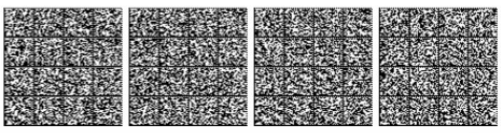
b) l'individuazione dei dati utili ai fini del comma 1 e le relative modalità di acquisizione;

c) le 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 decreto;

d) le modalità di raccolta ed esposizione dei dati per i datori di lavoro di cui all'articolo 7, comma 8.

5. Tutti i dati di cui al comma 1 sono 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*.

6. Le informazioni di cui al comma 1, lettera *g)*, sono rese accessibili dal datore di lavoro ai lavoratori e ai loro rappre-



sentanti 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.

7. I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, l'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità hanno 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 sessanta giorni dal ricevimento della richiesta e pongono rimedio a discriminazioni immotivate.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai datori di lavoro con almeno cento dipendenti.

9. Per i datori di lavoro che occupano almeno duecentocinquanta dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno. Per i datori di lavoro che occupano tra i centocinquanta e i duecentoquarantanove dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni. Per i datori di lavoro che occupano tra i cento e centoquarantanove dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni.

Art. 10.

Valutazione congiunta delle retribuzioni

1. 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 lavoratori di sesso maschile pari ad almeno il 5 per cento in una qualsiasi categoria di lavoratori;

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

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

2. La valutazione congiunta 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 di quelle di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;

b) le informazioni sui livelli retributivi medi delle persone di sesso femminile e di quelle di sesso 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 quelle 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.

3. Il datore di lavoro mette gli esiti della valutazione congiunta a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, li comunica all'organismo di monitoraggio a norma dell'articolo 14 nonché all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti, in caso di loro richiesta.

4. 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 e gli organismi per la parità territorialmente competenti, in caso di mancato accordo in sede aziendale, possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di dette misure.

5. L'attuazione delle misure comprende 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.

Art. 11.

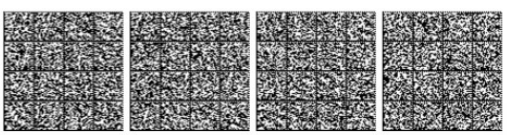
Protezione dei dati

1. 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 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016.

2. L'accesso alle informazioni di cui agli articoli 7, 9 e 10 è riservato esclusivamente ai rappresentanti dei lavoratori, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti 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.

3. I dati trattati ai sensi degli articoli 7, 9 e 10 non sono utilizzabili per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione. La trasmissione dei dati personali è consentita nei casi, nelle forme e nei limiti previsti dalla normativa vigente.

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



Capo III

MEZZI DI TUTELA

Art. 12.

Tutela giudiziaria

1. 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 11 aprile 2006, n. 198. 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.

2. Si applica l'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.

Art. 13.

Adempimenti amministrativi e sanzioni

1. 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 11 aprile 2006, n. 198.

Capo IV

MONITORAGGIO E STATISTICHE

Art. 14.

Organismo di monitoraggio

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un «organismo di monitoraggio» 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.

2. L'organismo di monitoraggio elabora una relazione concernente i dati di cui al comma 1, lettere *c)*, *d)* ed *e)*, e la trasmette alla Commissione europea, in sede di prima applicazione, entro il 7 giugno 2028 e, successivamente, ogni due anni.

3. Entro il 7 giugno 2031, l'organismo di monitoraggio informa la Commissione europea in merito all'applicazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023.

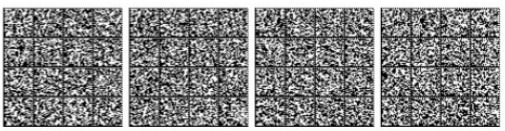
4. Dell'organismo di monitoraggio fanno parte rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero dell'economia e delle finanze, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), 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). Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali è affidata la presidenza dell'organismo. Ai componenti dell'organismo di monitoraggio non sono corrisposti compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

5. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente 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, sono definite la composizione e le modalità di funzionamento dell'organismo di monitoraggio e la nomina dei componenti, nonché le caratteristiche e le garanzie del trattamento di cui al comma 1, lettera *c)*.

Art. 15.

Statistiche

1. 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 settore privato ed età, acquisiti ai sensi dell'articolo 9.



Capo V

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 16.

Clausola di invarianza finanziaria

1. 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.

Art. 17.

Entrata in vigore

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore a decorrere dal 7 giugno 2026.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 7 maggio 2026

MATTARELLA

MELONI, *Presidente del Consiglio dei ministri*

FOTI, *Ministro per gli affari europei, il PNRR e le politiche di coesione*

CALDERONE, *Ministro del lavoro e delle politiche sociali*

ROCCELLA, *Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità*

TAJANI, *Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale*

GIORGETTI, *Ministro dell'economia e delle finanze*

NORDIO, *Ministro della giustizia*

ZANGRILLO, *Ministro per la pubblica amministrazione*

Visto, *il Guardasigilli:* NORDIO

NOTE

AVVERTENZA:

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto dall'amministrazione competente per materia, ai sensi dell'art.10, comma 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n.1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

Per le direttive CEE vengono forniti gli estremi di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea (GUUE).

Note alle premesse:

— Si riporta il testo degli articoli 37, 76 della Costituzione:

«Art. 37. — La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.»

«Art. 76. — L'esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al Governo se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti.»

L'art. 87, quinto comma, della Costituzione conferisce al Presidente della Repubblica il potere di promulga le leggi ed emanare i decreti aventi valore di legge e i regolamenti.

— Si riporta l'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400, recante «Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri», pubblicata nella Gazz. Uff. 12 settembre 1988, n. 214, S.O.:

«Art. 14 *(Decreti legislativi).* — 1. I decreti legislativi adottati dal Governo ai sensi dell'articolo 76 della Costituzione sono emanati dal Presidente della Repubblica con la denominazione di "decreto legislativo" e con l'indicazione, nel preambolo, della legge di delegazione, della deliberazione del Consiglio dei ministri e degli altri adempimenti del procedimento prescritti dalla legge di delegazione.

2. L'emanazione del decreto legislativo deve avvenire entro il termine fissato dalla legge di delegazione; il testo del decreto legislativo adottato dal Governo è trasmesso al Presidente della Repubblica, per la emanazione, almeno venti giorni prima della scadenza.

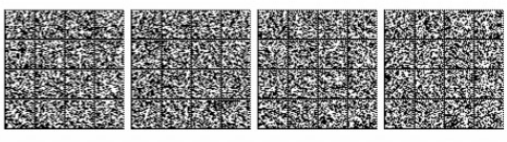
3. Se la delega legislativa si riferisce ad una pluralità di oggetti distinti suscettibili di separata disciplina, il Governo può esercitarla mediante più atti successivi per uno o più degli oggetti predetti. In relazione al termine finale stabilito dalla legge di delegazione, il Governo informa periodicamente le Camere sui criteri che segue nell'organizzazione dell'esercizio della delega.

4. In ogni caso, qualora il termine previsto per l'esercizio della delega ecceda i due anni, il Governo è tenuto a richiedere il parere delle Camere sugli schemi dei decreti delegati. Il parere è espresso dalle Commissioni permanenti delle due Camere competenti per materia entro sessanta giorni, indicando specificamente le eventuali disposizioni non ritenute corrispondenti alle direttive della legge di delegazione. Il Governo, nei trenta giorni successivi, esaminato il parere, ritrasmette, con le sue osservazioni e con eventuali modificazioni, i testi alle Commissioni per il parere definitivo che deve essere espresso entro trenta giorni.»

— Si riportano gli articoli 31 e 32 della legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante «Norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea», pubblicata nella Gazz. Uff. 4 gennaio 2013, n. 3:

«Art. 31 *(Procedure per l'esercizio delle deleghe legislative conferite al Governo con la legge di delegazione europea).* — 1. In relazione alle deleghe legislative conferite con la legge di delegazione europea per il recepimento delle direttive, il Governo adotta i decreti legislativi entro il termine di quattro mesi antecedenti a quello di recepimento indicato in ciascuna delle direttive; per le direttive il cui termine così determinato sia già scaduto alla data di entrata in vigore della legge di delegazione europea, ovvero scada nei tre mesi successivi, il Governo adotta i decreti legislativi di recepimento entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della medesima legge; per le direttive che non prevedono un termine di recepimento, il Governo adotta i relativi decreti legislativi entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge di delegazione europea.

2. I decreti legislativi sono adottati, nel rispetto dell'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per gli affari europei e del Ministro con competenza prevalente nella materia, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, dell'economia e delle finanze e con gli



altri Ministri interessati in relazione all'oggetto della direttiva. I decreti legislativi sono accompagnati da una tabella di concordanza tra le disposizioni in essi previste e quelle della direttiva da recepire, predisposta dall'amministrazione con competenza istituzionale prevalente nella materia.

3. La legge di delegazione europea indica le direttive in relazione alle quali sugli schemi dei decreti legislativi di recepimento è acquisito il parere delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica. In tal caso gli schemi dei decreti legislativi sono trasmessi, dopo l'acquisizione degli altri pareri previsti dalla legge, alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica affinché su di essi sia espresso il parere delle competenti Commissioni parlamentari. Decorsi quaranta giorni dalla data di trasmissione, i decreti sono emanati anche in mancanza del parere. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare di cui al presente comma ovvero i diversi termini previsti dai commi 4 e 9 scadano nei trenta giorni che precedono la scadenza dei termini di delega previsti ai commi 1 o 5 o successivamente, questi ultimi sono prorogati di tre mesi.

4. Gli schemi dei decreti legislativi recanti recepimento delle direttive che comportino conseguenze finanziarie sono corredati della relazione tecnica di cui all'articolo 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Su di essi è richiesto anche il parere delle Commissioni parlamentari competenti per i profili finanziari. Il Governo, ove non intenda conformarsi alle condizioni formulate con riferimento all'esigenza di garantire il rispetto dell'articolo 81, quarto comma, della Costituzione, ritrasmette alle Camere i testi, corredati dei necessari elementi integrativi d'informazione, per i pareri definitivi delle Commissioni parlamentari competenti per i profili finanziari, che devono essere espressi entro venti giorni.

5. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi di cui al comma 1, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla legge di delegazione europea, il Governo può adottare, con la procedura indicata nei commi 2, 3 e 4, disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi emanati ai sensi del citato comma 1, fatto salvo il diverso termine previsto dal comma 6.

6. Con la procedura di cui ai commi 2, 3 e 4 il Governo può adottare disposizioni integrative e correttive di decreti legislativi emanati ai sensi del comma 1, al fine di recepire atti delegati dell'Unione europea di cui all'articolo 290 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, che modificano o integrano direttive recepite con tali decreti legislativi. Le disposizioni integrative e correttive di cui al primo periodo sono adottate nel termine di cui al comma 5 o nel diverso termine fissato dalla legge di delegazione europea. Resta ferma la disciplina di cui all'articolo 36 per il recepimento degli atti delegati dell'Unione europea che recano meri adeguamenti tecnici.

7. I decreti legislativi di recepimento delle direttive previste dalla legge di delegazione europea, adottati, ai sensi dell'articolo 117, quinto comma, della Costituzione, nelle materie di competenza legislativa delle regioni e delle province autonome, si applicano alle condizioni e secondo le procedure di cui all'articolo 41, comma 1.

8. I decreti legislativi adottati ai sensi dell'articolo 33 e attinenti a materie di competenza legislativa delle regioni e delle province autonome sono emanati alle condizioni e secondo le procedure di cui all'articolo 41, comma 1.

9. Il Governo, quando non intende conformarsi ai pareri parlamentari di cui al comma 3, relativi a sanzioni penali contenute negli schemi di decreti legislativi recanti attuazione delle direttive, ritrasmette i testi, con le sue osservazioni e con eventuali modificazioni, alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica. Decorsi venti giorni dalla data di ritrasmissione, i decreti sono emanati anche in mancanza di nuovo parere.»

«Art. 32 *(Principi e criteri direttivi generali di delega per l'attuazione del diritto dell'Unione europea)*. — 1. Salvi gli specifici principi e criteri direttivi stabiliti dalla legge di delegazione europea e in aggiunta a quelli contenuti nelle direttive da attuare, i decreti legislativi di cui all'articolo 31 sono informati ai seguenti principi e criteri direttivi generali:

a) le amministrazioni direttamente interessate provvedono all'attuazione dei decreti legislativi con le ordinarie strutture amministrative, secondo il principio della massima semplificazione dei procedimenti e delle modalità di organizzazione e di esercizio delle funzioni e dei servizi;

b) ai fini di un migliore coordinamento con le discipline vigenti per i singoli settori interessati dalla normativa da attuare, sono introdotte le occorrenti modificazioni alle discipline stesse, anche attraverso il riassetto e la semplificazione normativi con l'indicazione esplicita delle norme abrogate, fatti salvi i procedimenti oggetto di semplificazione amministrativa ovvero le materie oggetto di delegificazione;

c) gli atti di recepimento di direttive dell'Unione europea non possono prevedere l'introduzione o il mantenimento di livelli di regolazione superiori a quelli minimi richiesti dalle direttive stesse, ai sensi dell'articolo 14, commi 24-*bis*, 24-*ter* e 24-*quater*, della legge 28 novembre 2005, n. 246;

d) al di fuori dei casi previsti dalle norme penali vigenti, ove necessario per assicurare l'osservanza delle disposizioni contenute nei decreti legislativi, sono previste sanzioni amministrative e penali per le infrazioni alle disposizioni dei decreti stessi. Le sanzioni penali, nei limiti, rispettivamente, dell'ammenda fino a 150.000 euro e dell'arresto fino a tre anni, sono previste, in via alternativa o congiunta, solo nei casi in cui le infrazioni ledano o espongano a pericolo interessi costituzionalmente protetti. In tali casi sono previste: la pena dell'ammenda alternativa all'arresto per le infrazioni che espongano a pericolo o danneggino l'interesse protetto; la pena dell'arresto congiunta a quella dell'ammenda per le infrazioni che rechino un danno di particolare gravità. Nelle predette ipotesi, in luogo dell'arresto e dell'ammenda, possono essere previste anche le sanzioni alternative di cui agli articoli 53 e seguenti del decreto legislativo 28 agosto 2000, n. 274, e la relativa competenza del giudice di pace. La sanzione amministrativa del pagamento di una somma non inferiore a 150 euro e non superiore a 150.000 euro è prevista per le infrazioni che ledono o espongono a pericolo interessi diversi da quelli indicati dalla presente lettera.

Nell'ambito dei limiti minimi e massimi previsti, le sanzioni indicate dalla presente lettera sono determinate nella loro entità, tenendo conto della diversa potenzialità lesiva dell'interesse protetto che ciascuna infrazione presenta in astratto, di specifiche qualità personali del colpevole, comprese quelle che impongono particolari doveri di prevenzione, controllo o vigilanza, nonché del vantaggio patrimoniale che l'infrazione può recare al colpevole ovvero alla persona o all'ente nel cui interesse egli agisce. Ove necessario per assicurare l'osservanza delle disposizioni contenute nei decreti legislativi, sono previste inoltre le sanzioni amministrative accessorie della sospensione fino a sei mesi e, nei casi più gravi, della privazione definitiva di facoltà e diritti derivanti da provvedimenti dell'amministrazione, nonché sanzioni penali accessorie nei limiti stabiliti dal codice penale. Al medesimo fine è prevista la confisca obbligatoria delle cose che servirono o furono destinate a commettere l'illecito amministrativo o il reato previsti dai medesimi decreti legislativi, nel rispetto dei limiti stabiliti dall'articolo 240, terzo e quarto comma, del codice penale e dall'articolo 20 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni. Entro i limiti di pena indicati nella presente lettera sono previste sanzioni anche accessorie identiche a quelle eventualmente già comminate dalle leggi vigenti per violazioni omogenee e di pari offensività rispetto alle infrazioni alle disposizioni dei decreti legislativi. Nelle materie di cui all'articolo 117, quarto comma, della Costituzione, le sanzioni amministrative sono determinate dalle regioni;

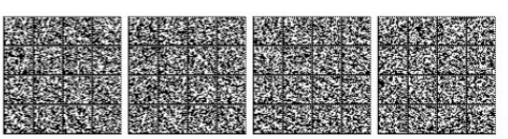
e) al recepimento di direttive o all'attuazione di altri atti dell'Unione europea che modificano precedenti direttive o atti già attuati con legge o con decreto legislativo si procede, se la modificazione non comporta ampliamento della materia regolata, apportando le corrispondenti modificazioni alla legge o al decreto legislativo di attuazione della direttiva o di altro atto modificato;

f) nella redazione dei decreti legislativi di cui all'articolo 31 si tiene conto delle eventuali modificazioni delle direttive dell'Unione europea comunque intervenute fino al momento dell'esercizio della delega;

g) quando si verifichino sovrapposizioni di competenze tra amministrazioni diverse o comunque siano coinvolte le competenze di più amministrazioni statali, i decreti legislativi individuano, attraverso le più opportune forme di coordinamento, rispettando i principi di sussidiarietà, differenziazione, adeguatezza e leale collaborazione e le competenze delle regioni e degli altri enti territoriali, le procedure per salvaguardare l'unitarietà dei processi decisionali, la trasparenza, la celerità, l'efficacia e l'economicità nell'azione amministrativa e la chiara individuazione dei soggetti responsabili;

h) qualora non siano di ostacolo i diversi termini di recepimento, vengono attuate con un unico decreto legislativo le direttive che riguardano le stesse materie o che comunque comportano modifiche degli stessi atti normativi;

i) è assicurata la parità di trattamento dei cittadini italiani rispetto ai cittadini degli altri Stati membri dell'Unione europea e non può essere previsto in ogni caso un trattamento sfavorevole dei cittadini italiani.»



— Si riporta l'articolo 9 della legge 21 febbraio 2024, n. 15, recante «Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2022-2023», pubblicata nella Gazz. Uff. 24 febbraio 2024, n. 46:

«Art. 9 *(Principi e criteri direttivi per l'esercizio della delega per il 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).* — 1. Nell'esercizio della delega per il recepimento della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo del Consiglio, del 10 maggio 2023, il Governo osserva, oltre ai principi e criteri direttivi generali di cui all'articolo 32 della legge 24 dicembre 2012, n. 234, anche i seguenti principi e criteri direttivi specifici:

a) apportare alla normativa vigente le modificazioni necessarie ad assicurare la corretta e integrale applicazione della direttiva (UE) 2023/970, tenendo conto anche di quanto riportato nei considerando della direttiva medesima, in coerenza con la strategia per la parità di genere 2020-2025, di cui alla comunicazione della Commissione europea COM(2020) 152 definitivo, del 5 marzo 2020, e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali nazionali;

b) introdurre 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;

c) ai fini 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 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.»

— La 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, è pubblicata nella GUUE 17 maggio 2023, n. L 132.

— La 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, è pubblicata nella GUUE 26 luglio 2006, L 204.

— Il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati), è pubblicato nella GUUE 4 maggio 2016, L 119.

— La raccomandazione 2003/361/CE, adottata dalla Commissione europea il 6 maggio 2003 e relativa alla definizione delle micro, piccole e medie imprese, è pubblicata nella GUUE 20 maggio 2003, L 124.

— La legge 20 maggio 1970, n. 300, recante «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento», è pubblicata nella Gazz. Uff. 27 maggio 1970, n. 131.

— Il decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, recante «Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero», è pubblicato nella Gazz. Uff 18 agosto 1998, n. 191, S.O.

— Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche», è pubblicato nella Gazz. Uff 9 maggio 2001, n. 106, S.O.

— Il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante «Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE», è pubblicato nella Gazz. Uff. 29 luglio 2003, n. 174, S.O.

— Il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante «Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica», è pubblicato nella Gazz. Uff. 12 agosto 2003, n. 186.

— Il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante «Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori», è pubblicato nella Gazz. Uff. 13 agosto 2003, n. 187.

— Il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246», è pubblicato nella Gazz. Uff. 31 maggio 2006, n. 125, S.O. n. 133.

— Il decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 8, recante «Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67», è pubblicato nella Gazz. Uff. 22 gennaio 2016, n. 17.

— Il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante «Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale 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 e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)», è pubblicato nella Gazz. Uff. 4 settembre 2018, n. 205.

— Il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea», è pubblicato nella Gazz. Uff. 29 luglio 2022, n. 176.

Note all'art. 1:

— Per i riferimenti della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 si veda nelle note alle premesse.

Note all'art. 3:

— Si riportano gli articoli 25 e 26 del citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198:

«Art. 25 *(Discriminazione diretta e indiretta).* — 1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

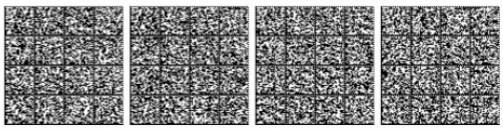
2-*bis*. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;

b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;

c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.»

«Art. 26 *(Molestie e molestie sessuali).* — 1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo



scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-*bis*. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di esservisi sottomessi.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-*bis* sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

3-*bis*. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

3-*ter*. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.»

— Per i riferimenti del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, si veda nelle note alle premesse.

— Per i riferimenti del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, si veda nelle note alle premesse.

— Si riporta l'articolo 15 della citata legge n. 300 del 1970:

«Art. 15 *(Atti discriminatori).* — È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.»

— Si riportano gli articoli 43 e 44 del citato decreto legislativo n. 286 del 1998:

«Art. 43 *(Discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi).* — 1. Ai fini del presente capo, costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica.

2. In ogni caso compie un atto di discriminazione:

a) il pubblico ufficiale o la persona incaricata di pubblico servizio o la persona esercente un servizio di pubblica necessità che nell'esercizio delle sue funzioni compia od ometta atti nei riguardi di un cittadino straniero che, soltanto a causa della sua condizione di straniero o di appartenente ad una determinata razza, religione, etnia o nazionalità, lo discriminino ingiustamente;

b) chiunque imponga condizioni più svantaggiose o si rifiuti di fornire beni o servizi offerti al pubblico ad uno straniero soltanto a causa della sua condizione di straniero o di appartenente ad una determinata razza, religione, etnia o nazionalità;

c) chiunque illegittimamente imponga condizioni più svantaggiose o si rifiuti di fornire l'accesso all'occupazione, all'alloggio, all'istruzione, alla formazione e ai servizi sociali e socio- assistenziali allo straniero regolarmente soggiornante in Italia soltanto in ragione della sua condizione di straniero o di appartenente ad una determinata razza, religione, etnia o nazionalità;

d) chiunque impedisca, mediante azioni od omissioni, l'esercizio di un'attività economica legittimamente intrapresa da uno straniero regolarmente soggiornante in Italia, soltanto in ragione della sua condizione di straniero o di appartenente ad una determinata razza, confessione religiosa, etnia o nazionalità;

e) il datore di lavoro o i suoi preposti i quali, ai sensi dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificata e integrata dalla legge 9 dicembre l977, n. 903, e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, compiano qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando, anche indirettamente, i lavoratori in ragione della loro appartenenza ad una razza, ad un gruppo etnico o linguistico, ad una confessione religiosa, ad una cittadinanza. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori appartenenti ad una determinata razza, ad un determinato gruppo etnico o linguistico, ad una determinata confessione religiosa o ad una cittadinanza e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Il presente articolo e l'articolo 44 si applicano anche agli atti xenofobi, razzisti o discriminatori compiuti nei confronti dei cittadini italiani, di apolidi e di cittadini di altri Stati membri dell'Unione europea presenti in Italia.»

«Art. 44 *(Azione civile contro la discriminazione).* — 1. Quando il comportamento di un privato o della pubblica amministrazione produce una discriminazione per motivi razziali, etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica o religiosi, è possibile ricorrere all'autorità giudiziaria ordinaria per domandare la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti della discriminazione.

2. Alle controversie previste dal presente articolo si applica l'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150.

3.- 7.

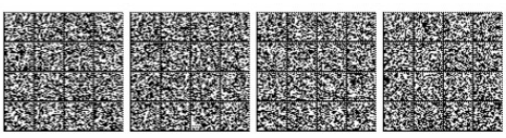
8. Chiunque elude l'esecuzione di provvedimenti, diversi dalla condanna al risarcimento del danno, resi dal giudice nelle controversie previste dal presente articolo è punito ai sensi dell'articolo 388, primo comma, del codice penale.

9.

10. Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche in casi in cui non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere presentato dalle rappresentanze locali delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentativi a livello nazionale.

11. Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dell'articolo 43 posti in essere da imprese alle quali siano stati accordati benefici ai sensi delle leggi vigenti dello Stato o delle regioni, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, è immediatamente comunicato dal pretore, secondo le modalità previste dal regolamento di attuazione, alle amministrazioni pubbliche o enti pubblici che abbiano disposto la concessione del beneficio, incluse le agevolazioni finanziarie o creditizie, o dell'appalto. Tali amministrazioni o enti revocano il beneficio e, nei casi più gravi, dispongono l'esclusione del responsabile per due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto.

12. Le regioni, in collaborazione con le province e con i comuni, con le associazioni di immigrati e del volontariato sociale, ai fini



dell'applicazione delle norme del presente articolo e dello studio del fenomeno, predispongono centri di osservazione, di informazione e di assistenza legale per gli stranieri, vittime delle discriminazioni per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.»

— Per i riferimenti del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, si veda nelle note alle premesse.

Note all'art. 4:

— Si riporta l'articolo 28 del citato decreto legislativo n. 198 del 2006:

«Art. 28 *(Divieto di discriminazione retributiva).* — 1. È vietata 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.

2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.»

Note all'art. 6:

— Si riporta l'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, recante «Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro», pubblicato nella Gazz. Uff. 12 giugno 1997, n. 135:

«Art. 1 *(Informazioni sul rapporto di lavoro).* — 1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore, secondo le modalità di cui al comma 2, le seguenti informazioni:

a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-*ter* e 31, commi 3-*bis* e 3-*ter*, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;

c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;

d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

e) la data di inizio del rapporto di lavoro;

f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;

g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;

h) la durata del periodo di prova, se previsto;

i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;

m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;

2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;

3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;

s) gli elementi previsti dall'articolo 1-*bis* qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

2. L'obbligo di informazione di cui al comma 1 è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;

b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-*bis* del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

3. Le informazioni di cui al comma 1 eventualmente non contenute nei documenti di cui al comma 2, lettere *a)* e *b)*, sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni di cui alle lettere *g)*, *i)*, *l)*, *m)*, *q)* e *r)* possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

4. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

5. Agli obblighi informativi di cui al presente articolo è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, dei rapporti di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché dei contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

5-*bis*. Le informazioni di cui al comma 1, lettere *h)*, *i)*, *l)*, *m)*, *n)*, *o)* e *r)*, possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

6. Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica.

6-*bis*. Ai fini della semplificazione degli adempimenti di cui al comma 1 del presente articolo e della uniformità delle comunicazioni, 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.

7. Ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca non si applicano le disposizioni di cui al comma 1, lettere *p)* e *r)*.

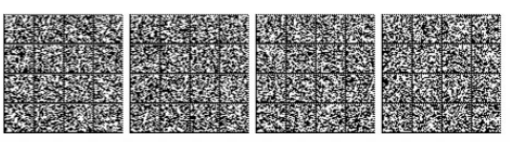
8. Le informazioni di cui al comma 1 sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione.»

— Si riporta l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183», pubblicato nella Gazz. Uff. 24 giugno 2015, n. 144, S.O.:

«Art. 51 *(Norme di rinvio ai contratti collettivi).* — 1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.»

— Si riporta l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, recante «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183»:

«Art. 18 *(Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo).* — Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del



licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

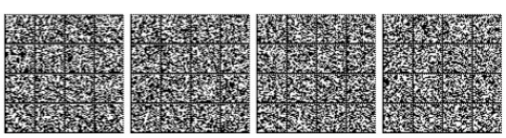
Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.



Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.»

— Si riportano gli articoli 9, 18, 27 e 47 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015:

«Art. 9 *(Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale).* — 1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.»

«Art. 18 *(Computo del lavoratore intermittente).* — 1. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.»

«Art. 27 *(Criteri di computo).* — 1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.»

«Art. 47 *(Disposizioni finali).* — 1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 42, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere *a)*, *b)* e *c)*, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la direzione territoriale del lavoro.

3. Fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e i detenuti assegnati al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-*ter* del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

5. Per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.

7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

8. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 9-*bis* del decreto-legge n. 510 del 1996 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

9. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

10. Con successivo decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera *a)*, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.»

Note all'art. 7:

— Per il testo dell'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, si veda nelle note all'art. 6.

— Il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).

— Per i riferimenti al decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, si veda nelle note alle premesse.

Note all'art. 9:

— Si riporta il comma 3 dell'articolo 17 della citata legge n. 400 del 1988:

«3. Con decreto ministeriale possono essere adottati regolamenti nelle materie di competenza del ministro o di autorità sottordinate al ministro, quando la legge espressamente conferisca tale potere. Tali regolamenti, per materie di competenza di più ministri, possono essere adottati con decreti interministeriali, ferma restando la necessità di apposita autorizzazione da parte della legge. I regolamenti ministeriali ed interministeriali non possono dettare norme contrarie a quelle dei regolamenti emanati dal Governo. Essi debbono essere comunicati al Presidente del Consiglio dei ministri prima della loro emanazione.»

— Il decreto legislativo del 7 marzo 2005, n. 82, recante «Codice dell'amministrazione digitale», è pubblicato nella Gazz. Uff. 16 maggio 2005, n. 112, S.O.

— Il decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, recante «Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa», è pubblicato nella Gazz. Uff. 20 febbraio 2001, n. 42, S.O.

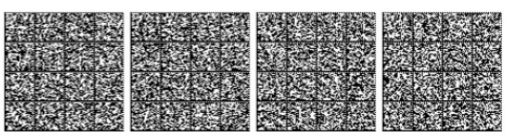
Note all'art. 11:

— Per i riferimenti del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 si veda nelle note alle premesse.

Note all'art. 12:

— Si riporta l'articolo 41-*bis* del citato decreto legislativo n. 198 del 2006:

«Art. 41-*bis* *(Vittimizzazione).* — 1. La tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamen-



to 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.»

Note all'art. 13:

— Si riporta l'articolo 41 del citato decreto legislativo n. 198 del 2006:

«Art. 41 *(Adempimenti amministrativi e sanzioni)*. — 1. Ogni accertamento di discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di 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 di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, 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 della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, 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 della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, 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 ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, è punita con l'ammenda da 250 euro a 1500 euro.»

Note all'art. 14:

— Per i riferimenti della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 si veda nelle note alle premesse.

26G00112