



Roma, 24 febbraio 2026

Memoria CGIL sullo schema di decreto legislativo recante l'attuazione della Direttiva 2023/970 sulla trasparenza retributiva

Tante erano le aspettative in merito al recepimento della Direttiva 2023/970. Per la CGIL l'obiettivo era non stare al di sotto delle norme già contenute nel Codice delle Pari Opportunità (CPO) di cui al d.lgs n. 198/2006 con uno specifico richiamo nell'art. 3 dello schema di decreto legislativo (definizioni) in merito al concetto di discriminazione diretta e indiretta.

Ad esempio, nelle nostre note inviate al Ministero del Lavoro avevamo precisato che per noi il riferimento doveva restare, quanto alla dimensione dell'impresa tenuta a fornire le informazioni sul divario retributivo di genere con le modalità previste all'art. 9 della Direttiva, quello dei 50 addetti, come previsto dal Codice delle Pari Opportunità per i rapporti biennali. Ciò anche in considerazione del fatto che l'art. 27 della Direttiva consente agli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli ai lavoratori rispetto a quelle stabilite nella Direttiva medesima, l'attuazione della quale peraltro "non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione".

Ebbene, possiamo dire che il recepimento della Direttiva 2023/970 con lo schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 5 febbraio 2026 (Atto di Governo n. 379) si è tradotto in **un intervento debole (in alcuni casi persino "simbolico"), pericoloso in alcuni riferimenti alla contrattazione collettiva e totalmente inadeguato sotto il profilo della tutela giudiziaria**. D'altra parte, lo schema di decreto legislativo non contiene quegli elementi di innovazione che il Governo aveva annunciato nel Rapporto nazionale sull'attuazione della Carta sociale europea pubblicato il 19 dicembre 2025; questo affermava testualmente che "saranno introdotte significative innovazioni" nell'ordinamento giuridico italiano.

In sintonia con quanto rilevato dal Dossier parlamentare sull'Atto di Governo n. 379, riteniamo non coerenti con lo spirito e la sostanza della Direttiva e con la legislazione italiana in vigore l'esclusione dal campo d'applicazione dello schema di decreto di alcune tipologie di contratti di lavoro subordinato e dell'intero lavoro autonomo.

Innanzitutto, la Direttiva 2023/970 fa riferimento a "tutti i datori di lavoro pubblici e privati". In proposito riteniamo che non sia sufficiente estendere il campo di applicazione del nuovo decreto ai "datori di lavoro pubblici (...), per gli aspetti non disciplinati dal diritto nazionale, nel rispetto della normativa dell'Unione europea" (ex art. 2 dello schema) per considerare attuata in modo corretto la Direttiva medesima con riguardo alla pubblica amministrazione come datore di lavoro. Infatti, è necessario recuperare ed integrare nel testo del decreto la Direttiva n. 2/2019 (Presidenza del Consiglio dei Ministri / Ministro per la Pubblica Amministrazione / Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità) "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", la quale detta linee di indirizzo volte ad orientare la

pubblica amministrazione in materia di promozione della parità e delle pari opportunità ai sensi del d.lgs. n. 198/2006.

Scontato che il complesso sistema regolativo della pubblica amministrazione comprende il decreto legislativo n. 165/2001 – con un assetto proprio di regole sulla contrattazione collettiva –, che si collega, a sua volta, al decreto legislativo n. 198/2006 (CPO) e si completa con la sopra citata Direttiva n. 2/2019, appare errato e riduttivo quanto si legge nella Relazione illustrativa, per cui, *“in riferimento ai datori di lavoro del settore pubblico, si rappresenta che la disciplina vigente in materia di pubblico impiego risulta già conforme ai principi introdotti dal presente decreto, in quanto l’assetto ordinamentale esclude discriminazioni retributive fondate sul genere. Pertanto, le disposizioni del presente decreto non comportano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica”*.

La Direttiva 2023/970 prevede poi che essa trovi applicazione nei confronti di *“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”*. Ora, a parere di questa Corte, *“la caratteristica essenziale di tale rapporto è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un’altra e sotto la direzione di quest’ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione”*. Pertanto, il considerando n. 18 della Direttiva 2023/970 precisa che i *“lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i lavoratori nell’ambito del lavoro protetto, i tirocinanti e gli apprendisti rientrano nell’ambito di applicazione della presente Direttiva a condizione che soddisfino i criteri pertinenti”*.

Stando così le cose, le esclusioni contenute nell’art. 2 dello schema di decreto di recepimento (per cui questo si applica ai *“contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, ivi comprese le posizioni dirigenziali, ad esclusione dei contratti di apprendistato, dei contratti di lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente”*) non sono compatibili con il disposto dell’art. 2 della Direttiva 2023/970 e pertanto le previsioni del nuovo decreto si estenderanno - oltre che ai lavoratori in somministrazione (contratto a termine indiretto) - ai lavoratori domestici, ai lavoratori intermittenti ed agli apprendisti, in quanto tali categorie di lavoratori rientrano nell’ambito di applicazione della Direttiva 2023/970 ove soddisfino i criteri di subordinazione indicati dalla giurisprudenza della Corte di giustizia.

Inoltre, ragioni di coordinamento con il campo d’applicazione degli obblighi informativi di cui all’art. 1 del d.lgs. n. 152/1997 (come modificato dal d.lgs. n. 104/2022) impongono di estendere il campo d’applicazione degli obblighi di trasparenza retributiva del nuovo decreto alle collaborazioni coordinate e continuative di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c. e ciò anche al fine di estendere il monitoraggio del differenziale economico alle professioni autonome e di prevedere obblighi di trasparenza sui criteri di determinazione dei compensi nei rapporti professionali strutturati e continuativi, in linea anche con la legge n. 49/2023 e con le determinazioni previste anche nei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Relativamente alle esclusioni dal campo di applicazione segue la quantificazione delle diverse categorie:

Domestici	817.403 (2024 – Osservatorio INPS lavoro domestico)
Apprendisti	370.575 attivazioni per 353.004 lavoratori (2024 C.O.)
Intermittenti	758.669 (2024 – Osservatorio INPS lavoratori dipendenti)
Co.Co.Co.	898.947 attivazioni per 652.706 lavoratori. (2024 – C.O.)

Preme in proposito segnalare che il lavoro autonomo e le professioni organizzate in forma non subordinata costituiscono una porzione rilevante del mercato del lavoro italiano e presentano dinamiche di genere specifiche. I dati più recenti confermano che il differenziale reddituale di genere nel lavoro autonomo è strutturale e rilevante. Secondo le elaborazioni su dati INPS (2024), il differenziale reddituale tra donne e uomini nelle libere professioni in Italia si attesta intorno al **20%**, con punte ancora più elevate in alcuni settori ordinistici e ad alta qualificazione. Uno studio recente del Censis sull'avvocatura italiana evidenzia come il reddito medio degli uomini superi di oltre il doppio quello delle donne, con una differenza annua di circa **30.580 euro**, a dimostrazione di un divario strutturale che non può essere ricondotto esclusivamente alle differenze di ore lavorate o all'anzianità.

Un altro elemento problematico è la definizione di *“livello retributivo”*. Questa definizione è molto importante perché ad essa fanno riferimento varie norme contenute nello schema di decreto legislativo e da essa dipendono le successive nozioni di *“divario retributivo di genere”*, di *“livello retributivo mediano”*, di *“divario retributivo mediano di genere”*, di *“quartile retributivo”*.

Ebbene, rispetto alla definizione offerta dall'art. 3, par. 1, della Direttiva 2023/970, quella dell'art. 3, par. 1, lett. b) dello schema è stata depurata di tutti quei trattamenti che formano la discriminazione: per *“livello retributivo”* infatti si intende *“la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali”*.

La formulazione sembra peraltro porsi in contrasto con la precedente lett. a) dell'art. 3, par. 1, che definisce la *“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”*.

Il tema è, inoltre, particolarmente rilevante nelle professionalità qualificate, nei quadri e nelle posizioni apicali, dove il differenziale di genere si concentra soprattutto nella componente variabile della retribuzione e nei percorsi di carriera. Il *gender pay gap* (gpg), infatti, non è uniforme lungo la scala professionale, ma tende ad ampliarsi con l'aumento della qualifica e delle responsabilità.

Secondo il rapporto Eurostat 2024, il divario salariale è più ampio nelle posizioni ad alta qualificazione e dirigenziali. In Italia, nelle professioni qualificate e manageriali, il *gender pay gap* ha raggiunto il 10,1%. Il report 2024 del World Economic Forum evidenzia che, a fronte di un divario intorno al 4% nelle posizioni di ingresso, il *gender pay gap* sale mediamente al 15% nelle posizioni dirigenziali, con punte tra il 30% e il 43% nei settori tecnologici e ad alta innovazione.

Tali differenziali non derivano principalmente dalla retribuzione tabellare, ma dalla componente variabile: bonus discrezionali, MBO, premi individuali, incentivi legati agli obiettivi, stock option e altri trattamenti economici non strutturali. È proprio su questi elementi, caratterizzati da maggiore discrezionalità e minore trasparenza, che si concentra la parte più significativa del divario retributivo e delle disuguaglianze nelle progressioni di carriera.

L'esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali dalla definizione di *“livello retributivo”* contenuta nello schema di decreto legislativo risulta quindi critica, poiché rende invisibile la quota più rilevante del *gender pay gap* nelle alte professionalità, contrasta con la definizione ampia di retribuzione prevista dall'art. 3 della Direttiva 2023/970 e rischia di svuotare di efficacia la disciplina proprio nei segmenti in cui il divario è più marcato. Nelle carriere manageriali, infatti, la crescita retributiva si realizza prevalentemente attraverso trattamenti individuali non standardizzati: escluderli significa sottrarre alla trasparenza la leva principale attraverso cui si genera e si consolida il differenziale salariale di genere.

È pertanto necessario includere tutte le componenti variabili nella nozione di “livello retributivo” e prevedere obblighi di trasparenza e verifiche di impatto di genere sulle politiche retributive delle alte professionalità.

Rileva poi la definizione di “discriminazione intersezionale”, quella cioè originata da una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo di cui alla Direttiva 2000/43 o alla Direttiva 2000/78 (art. 3, par. 1, lett. m, dello schema).

L'estensione della nozione di discriminazione comporta conseguentemente l'estensione dei dati in materia di differenziali retributivi (da raccogliere in ragion dell'art. 9 del nuovo decreto) ai fattori di rischio inclusi nella nozione di discriminazione intersezionale (razza, origine etnica in primis). In proposito l'art. 3, par. 2, pone problemi, laddove stabilisce che “*per le finalità del presente decreto, i datori di lavoro non sono tenuti a raccogliere dati diversi da quelli connessi al sesso, che possono essere necessari a rilevare una discriminazione intersezionale*”.

Infine, è fondamentale nell'art. 3, comma 1 (lett. o), come in altre parti dello schema di decreto, precisare che ci si riferisce ai CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative e pertanto che le forme di rappresentanza sono quelle riferite ai suddetti contratti.

In relazione all'art. 4 del nuovo decreto, la scelta del Governo è stata di rinviare ai “*contratti collettivi nazionali di lavoro ed alle disposizioni di legge*” la definizione di “*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*” (co. 1).

Il rinvio è in particolare ai “*sistemi di classificazione retributiva*”, i quali - come sappiamo - sono generalmente piuttosto datati e quindi possono essere non fondati su “*criteri oggettivi e neutri rispetto al genere*”.

D'altra parte, questi sistemi saranno assicurati dai “*contratti collettivi nazionali di lavoro*” applicati dai datori di lavoro, che – come esplicitato dall'art. 4, co. 2, lett. a) e b) (“*stesso lavoro*” e “*lavoro di pari valore*”) - **non sono necessariamente quelli stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.**

Anche se lo stesso art. 4, al comma 1, precisa che la sola applicazione di un contratto stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale “è presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza...”, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori”.

Inoltre, si introduce (cfr. art. 6, comma 2, dello schema) la possibilità di avere anche sistemi di classificazione definiti a livello aziendale. Riteniamo in proposito che questo passaggio vada corretto con la specifica che il trattamento non deve essere peggiorativo di quanto previsto nel contratto collettivo sottoscritto dalla OO.SS. e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, anche considerata la presenza nel nostro ordinamento del

contratto di prossimità ex art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138 (conv. con modificazioni nella legge 14 settembre 2011, n. 148).

Considerato quanto velocemente si stanno aggiornando i sistemi produttivi e l'organizzazione del lavoro, e quanto possono essere poco aggiornati i sistemi di classificazione, potrebbe essere importante prevedere strumenti che supportino il lavoro contrattuale e/o degli osservatori, delle commissioni già previste nei CCNL o di nuova creazione, per costruire - in base alla lettura del contesto produttivo - fasce retributive, criteri di progressione, passaggi di livello, riconoscimenti legati a competenze certificate ed a responsabilità effettivamente assunte, compreso l'impatto dei sistemi algoritmici e di intelligenza artificiale utilizzati per il reclutamento, la valutazione, promozione e altro in relazione al rapporto di lavoro. Per questo è necessario prevedere una valutazione preventiva di impatto e che la documentazione sia accessibile alle rappresentanze sindacali.

Va in proposito precisato che la Direttiva 2023/970 affida agli Stati il compito di attivarsi per mettere a disposizione degli interessati *“strumenti o metodologie di analisi”* e per far sì che a tali strumenti o metodologie si possa accedere facilmente allo scopo di sostenere e guidare la valutazione e il confronto del valore del lavoro conformemente ai criteri” di cui allo stesso art. 4 della Direttiva. Tali strumenti o metodologie consentono ai datori di lavoro e/o alle parti sociali di istituire e utilizzare facilmente sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere (cfr. considerando 10) che escludano qualsiasi discriminazione retributiva fondata sul sesso.

Avremmo auspicato scelte più ambiziose, già fatte in ambito europeo da altri Stati, i quali hanno costruito sistemi di monitoraggio con indicatori condivisi (indice di Parità) per individuare i divari retributivi, per definire il lavoro di pari valore, per consegnare alle parti sociali una strumentazione e/o *“criteri oggettivi e neutri”* per comparare quanto emerge dall'analisi delle posizioni individuali in azienda e per redigere le informazioni richieste al fine di dare concretezza a quanto previsto all'art. 4 della Direttiva sopra citato, dove è scritto *“...gli Stati membri, ..adottano le misure necessarie per assicurare la disponibilità di strumenti e metodologie di analisi e per far sì che a tali strumenti si possa accedere facilmente allo scopo di sostenere e guidare la valutazione e il confronto del valore del lavoro...”*

Resta una forte incertezza per quanto riguarda la definizione dei criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere. Oltre al rinvio quale “presunzione di conformità” ai sistemi di classificazione dei contratti collettivi (art. 4, comma 1, dello schema), ci si limita a rinviare ad un atto di indirizzo che il Ministero può adottare entro il 31 dicembre 2026. Ciò anche in considerazione del fatto che l'art. 9, co. 1, lett. b) della legge 21 febbraio 2024, n. 15, prevede – tra i principi e criteri direttivi da osservare per il recepimento - l'introduzione di *“disposizioni volte ad 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”*.

Un altro profilo non conforme allo spirito ed alla sostanza della Direttiva è contenuto nell'art. 6 del nuovo decreto, il quale impone in capo ai datori di lavoro un obbligo di trasparenza sui *“criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi”*, nonché *“quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori”* (comma 1).

Infatti, il Governo ha scelto di esonerare le piccole imprese, come richiesto dalle associazioni datoriali, dall'obbligo di trasparenza sui criteri per la progressione economica. Il nuovo decreto si è avvalso della discutibile facoltà prevista dalla Direttiva 2023/970 di esonerare i datori con meno di 50 dipendenti dal suddetto obbligo.

Si tenga presente che l'Italia è stata condannata nel 2020 dal Comitato europeo dei diritti sociali per la violazione dell'art. 4, par. 3 (diritto ad un'equa retribuzione), ed art. 20, lett. c) della Carta sociale europea proprio in quanto non in grado di assicurare la trasparenza sui criteri di determinazione della retribuzione (Ceds, decisione 28 febbraio 2020, University Women Europe vs. Italy).

Ma c'è dell'altro. Lo schema rinvia, anche in questo caso, ai criteri, ai livelli di inquadramento ed ai trattamenti economici previsti dalla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale, dichiarando che con tale rinvio si considera "assolto" l'obbligo di trasparenza sui criteri per determinare la retribuzione elaborati sulla base dell'art. 4 (*stesso lavoro o per un lavoro di pari valore*) e sui criteri stabiliti per la progressione economica dei lavoratori.

Peraltro, per quest'ultimo aspetto, registriamo un peggioramento rispetto alle previsioni della Direttiva 2023/970, avendo lo schema di decreto **introdotto la locuzione "ove esistenti". Questo elemento rischia di esonerare tutti non solo le aziende sotto i 50 dipendenti. Si chiede pertanto la cancellazione di tale locuzione.**

L'art. 9 dello schema obbliga i datori di lavoro con almeno 100 addetti a comunicare una serie di dati relativi alla loro organizzazione, tra cui *"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"* (comma 1, lett. g).

Come già accennato, considerando la dimensione media delle aziende nel nostro Paese, e in coerenza con il Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile già previsto dall'art. 46 del Codice Pari Opportunità, la CGIL chiede che gli obblighi informativi sul divario retributivo di genere con le modalità previste all'art. 9 della Direttiva debbano essere estesi ai datori di lavoro che impiegano fino a 50 dipendenti, considerato anche che in fase di consultazione il Ministero ha più volte precisato che non sarebbero state peggiorate le norme esistenti, ma nel caso integrate dalla Direttiva.

Il Governo non ha colto l'opportunità e non ha dato applicazione a quanto previsto dall'art. 9, co. 1, lett. c) della legge 21 febbraio 2024, n. 15, ove tra i principi e criteri direttivi che il Governo deve osservare vi è anche quello, *"ai fini del rafforzamento dei meccanismi di trasparenza retributiva"*, di "estendere ad 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".

Condividiamo inoltre quanto si afferma nel Dossier parlamentare sull'Atto di Governo n. 379 in merito al mancato recepimento dell'art. 9, par. 6, della Direttiva, laddove si prevede che l'esattezza delle informazioni sia confermata dalla dirigenza del datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e che questi ultimi abbiano accesso alle metodologie applicate dal datore di lavoro.

L'Italia, a seconda delle statistiche che fotografano il fenomeno in relazione al differenziale retributivo, è all'85° posto nel mondo con un differenziale donne-uomini fra 15-20%, generato in prevalenza da salario variabile e/o benefit, dalla mancata progressione di carriera per condizioni

soggettive legate, ad es., ad impegni di cura, ad orari di lavoro ridotti come il part time involontario ed altri elementi non risolvibili con la sola contrattazione.

Il differenziale donne-uomini invece balza al 36,2% per l'Unione europea ed al 43,0% per l'Italia, diventando uno dei più alti in Europa, se si considera l'altro indicatore Eurostat, denominato *Gender overall earnings gap*, che misura l'impatto, oltre che dei guadagni orari, anche del numero di ore retribuite (alta percentuale di part-time femminile) e del tasso di occupazione (quello italiano è il più basso in Ue), che sono i fattori che contribuiscono in maggior misura a tenere alto l'indicatore.

Molto si potrà fare sui tavoli contrattuali a cura delle parti sociali comparativamente più rappresentative, visto che già oggi in alcuni casi la contrattazione è più avanti, ma serve una norma di sostegno alla contrattazione di qualità utile, con l'intervento pubblico, per impedire la proliferazione di contratti in dumping, di assegnazioni al ribasso negli appalti, di promozione e valorizzazione di tutte quelle esperienze dove il divario retributivo non esiste o è ridotto sotto la soglia del 5%. Il nuovo decreto, ad esempio, non coglie l'opportunità del recepimento della Direttiva per migliorare quanto già previsto dal decreto legislativo 7 marzo 2023 n. 36

Nel testo consegnato al Ministero la CGIL aveva chiesto di integrare il Codice degli appalti pubblici di cui al decreto n. 36/2023 con la previsione di esclusione dalla gara o dall'aggiudicazione dell'impresa che non rispetta gli obblighi in materia di trasparenza o che presenta una disparità retributiva di genere pari almeno al 5%, non motivata dal datore di lavoro.

Si chiede che venga stabilito che, all'atto della presentazione dell'offerta, le imprese debbano fornire tutta la documentazione sul rispetto degli obblighi in materia di trasparenza (ad es., certificazione di parità, comunicazioni biennali come previsto dal Codice Pari Opportunità).

L'art. 10 dello schema dispone che i datori con più di 100 addetti, soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni ex art. 9, effettuano - con i rappresentanti dei lavoratori - una valutazione congiunta delle retribuzioni nel caso in cui si verificano alcune condizioni: per esempio, quando 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.

In coerenza con la richiesta che gli obblighi informativi di cui all'art. 9 siano estesi ai datori che impiegano fino a 50 dipendenti, la CGIL chiede che anche l'obbligo di valutazione congiunta nei casi previsti sia estesa a tale dimensione aziendale.

La valutazione congiunta, prevista all'art. 10, finalizzata ad individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori, se praticata coerentemente e con strumenti adeguati potrà fare molto, ma sembra impedita nel suo sviluppo più efficace dalle norme contenute negli articoli precedenti dello schema di decreto.

Il testo dello schema ricalca perlopiù l'art. 10 della Direttiva n. 970, tuttavia il primo appare in alcuni passaggi meno perentorio. Ad es., quando precisa al comma 4 che, "all'esito della valutazione, il datore 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". Si noti invece che la Direttiva al par. 4 dell'art. 10 afferma che: "Nell'attuare le misure derivanti dalla valutazione congiunta delle retribuzioni, il datore di lavoro corregge le differenze di retribuzione

immotivate entro un periodo di tempo ragionevole, in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali”.

Si noti che non è stato recepito l’art. 19 della Direttiva 2023/970 (“elementi comprovanti lo stesso lavoro o il lavoro di pari valore”). Il recepimento avrebbe invece consentito l’adozione di criteri da offrire alle Parti Sociali per la valutazione congiunta.

In relazione alla valutazione congiunta, una attenzione merita infine il settore del lavoro pubblico, anche in considerazione di quanto affermato nel commento al conto annuale del MEF in cui si analizza l’andamento dei conti annuali dal 2013 al 2023. Si legge: *“le retribuzioni sono rilevate senza distinzione di genere, dettaglio che per le amministrazioni che non dispongono di un sistema informativo adeguato è difficile fornire”* (p. 114). Pur constatando per alcune fasce un calo del differenziale, è interessante l’affermazione (p. 116) per cui: *“in particolare andrebbe verificato se nei sistemi premiali interviene l’assiduità lavorativa, quali siano le causali di assenza considerate e quanto sia il peso ad esse riservato. Le causali di assenza sono sensibili alle differenze di genere, soprattutto su quelle legate ai carichi familiari; se la loro incidenza nell’attribuzione della produttività non viene opportunamente sterilizzata, ciò può indirettamente tradursi in una discriminazione di genere nell’attribuzione della premialità”*.

I mezzi di tutela giudiziaria sono contemplati in un unico articolo dello schema, il 12, a fronte dell’articolato apparato normativo contenuto nella Direttiva n. 2023/970 (artt. 14-22).

La mancanza di un articolato apparato normativo sui mezzi di tutela giudiziaria rappresenta un grave vulnus nell’azione di recepimento della Direttiva 2023/970.

L’art. 12 del nuovo decreto contiene un passaggio positivo in merito alla tutela giudiziaria attivabile anche dalle “organizzazioni sindacali”. In particolare, alle violazioni dei diritti derivanti dal nuovo decreto si applicano le disposizioni di cui al libro III, titolo I, capo III del Codice Pari Opportunità. I mezzi di tutela ivi previsti possono essere attivati, su specifica delega, anche dai rappresentanti dei lavoratori di cui all’art. 3, co. 1, lett. 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”.

Si applica l’art. 41-bis del Codice Pari Opportunità 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 nuovo decreto.

Art. 2

Introdurre le forme di lavoro richiamate nel considerando n. 18 del preambolo della direttiva: i “lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i lavoratori nell’ambito del lavoro protetto, i tirocinanti e gli apprendisti rientrano nell’ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino i criteri pertinenti”. Anche il lavoro autonomo non imprenditoriale, non artigiano e non commerciante, nel perimetro della disciplina, in particolare le lavoratrici economicamente dipendenti e le collaborazioni coordinate, al fine di estendere il monitoraggio del differenziale economico anche alle professioni autonome e prevedere obblighi di trasparenza sui criteri di determinazione dei compensi

nei rapporti professionali strutturati e continuativi, in linea anche con la Legge 49/2023 e con le determinazioni previste anche nei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative.

Art. 3

Eliminare l'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".

Inoltre, è fondamentale in questo articolo (lettera o), come in altre parti del decreto, precisare che occorre riferirsi ai contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative e quindi le forme di rappresentanza sono quelle riferite a questi contratti.

Art. 4

Precisare che la definizione al comma dell'articolo 4 "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" non diventi elemento che porta ad escludere il concetto di inversione dell'onere della prova, che è principio base della Direttiva oltre che del nostro ordinamento, che già lo prevede nel Codice delle pari opportunità nei casi di discriminazione di genere e che viene infatti richiamato dall'art. 12 dello schema di decreto.

Recuperare il concetto previsto in direttiva: "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, criteri che devono includere le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro" (art. 4, par. 4).

Necessario anche confermare la scelta prioritaria dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative: la dizione del testo che mette prima il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro rischia di "legittimare" il dumping contrattuale tanto diffuso nel nostro Paese.

Art. 6

Al comma 1 cancellare "*ove esistenti*". **Questo elemento rischia di esonerare tutti non solo le aziende sotto i 50 dipendenti**, peggiorando rispetto alla direttiva, avendone introdotto la dizione.

Al comma 2, in coerenza con quanto già osservato sopra, cancellare la parola "equivalenti".

Art. 9

Considerando la dimensione media delle aziende nel nostro Paese, e in coerenza con il Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile già previsto dall'art. 46 Codice delle pari opportunità, indicare che questi obblighi informativi debbano essere estesi ai datori di lavoro che impiegano fino a 50 dipendenti, considerato anche che in fase di consultazione il Ministero ha più volte precisato che non sarebbero state peggiorate le norme esistenti, ma nel caso integrate dalla direttiva. Inoltre, non è coerente con quanto previsto all'art. 9, comma 1, lettera c) della legge 21 febbraio 2024, n. 15. Recuperare, inoltre, quanto previsto in direttiva sulla conferma dei dati attraverso un confronto con le rappresentanze sindacali che devono avere accesso alle metodologie usate. Definire tempi e strumenti, da consegnare alle Parti Sociali comparativamente più rappresentative, affinché la valutazione sia efficace.

Art. 10

In coerenza con la richiesta che gli obblighi informativi di cui all'art. 9 siano estesi ai datori che impiegano fino a 50 dipendenti, conseguentemente anche l'obbligo di valutazione congiunta nei casi previsti va estesa a tale dimensione aziendale.

Mancano le definizioni di criteri, anche in relazione al concetto intersezionale, o perlomeno il rimando alla definizione a cura delle parti sociali nella contrattazione; aver escluso il salario variabile rende la valutazione un esercizio incapace di fotografare il differenziale. Articolo poco ambizioso, il cui rimando senza qualche indicazione alla contrattazione, rischia di depotenziare gli obiettivi della direttiva. Recuperare il testo della direttiva: *il datore di lavoro **corregge** le differenze di retribuzione immotivate*; risulta troppo debole la formulazione "adotta le misure".

In conclusione, è auspicabile che i decreti attuativi previsti correggano la bozza di decreto rendendola più efficace anche in relazione ai mezzi di tutela giudiziaria che sono contemplati in un unico articolo breve dello schema, il 12, a fronte dell'articolato apparato normativo contenuto nella Direttiva n. 2023/970 (artt. 14-22).

Così come sarebbe opportuno recuperare alcune disposizioni della Direttiva 2023/970 che non sono state recepite nello schema di decreto.