

ATTO DEL GOVERNO
SOTTOPOSTO A PARERE PARLAMENTARE

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2023/970, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione

(Parere ai sensi degli articoli 1 e 9 della legge 21 febbraio 2024, n. 15)

(Trasmesso alla Presidenza del Senato il 6 febbraio 2026)



M. Ministro

per il rapporto con il Parlamento

DRP/II/XIX/D180/26

Roma.06-02-2026

Caro Presidente,

trasmetto, al fine dell'espressione del parere da parte delle competenti Commissioni parlamentari, lo schema di decreto legislativo, approvato in via preliminare dal Consiglio dei ministri il 5 febbraio 2026, recante 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.

Cordialmente,

Sen. Luca Ciciani

Sen. Ignazio LA RUSSA
Presidente del Senato della Repubblica
ROMA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La direttiva (UE) 2023/970 è stata adottata in sede unionale con l'obiettivo di rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore, agendo su due assi: l'implementazione degli obblighi in materia di trasparenza retributiva da parte dei datori di lavoro e l'introduzione di meccanismi di tutela e applicazione dei relativi principi.

Il presente decreto legislativo è adottato sulla base dell'articolo 9 della legge 21 febbraio 2024, n. 15 (Legge di delegazione europea 2022-2023), che subordina il recepimento, oltreché ai criteri e principi direttivi generali di cui all'articolo 32 della legge 24 dicembre 2012, n. 234, ai 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.*

Il decreto recepisce le direttrici unionali nel nostro ordinamento, muovendo in coordinamento con la normativa nazionale e, in particolare, con il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introducendo un impianto coerente e coordinato con la disciplina interna, di per sé già in larga parte allineata con gli obiettivi del legislatore europeo. In particolare, sono state introdotte misure più favorevoli, al fine di rafforzare i summenzionati obiettivi di trasparenza e allineamento delle retribuzioni in base al genere, anche attraverso la previsione di decreti attuativi del Ministro del lavoro e delle politiche sociali in relazione alla implementazione dei profili tecnici e di monitoraggio, al fine di garantire tempestività e uniformità applicativa entro le scadenze europee.

Lo schema di decreto legislativo si compone di sedici articoli, ripartiti in quattro capi (Disposizioni generali, Trasparenza retributiva, Mezzi di tutela e Monitoraggio e statistiche).

Nel dettaglio, sono state introdotte le seguenti disposizioni.

L' **articolo 1** individua, in base alle indicazioni della direttiva, l'oggetto e le finalità del recepimento, rappresentati – in particolare – dalla tutela del diritto alla parità retributiva per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore mediante meccanismi di rafforzamento della trasparenza retributiva.

L'**articolo 2** delimita l'ambito soggettivo di applicazione, individuando quali destinatari i 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.

Rientrano nel campo di applicazione i 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. La disposizione, poi, prevede che delle misure in materia di trasparenza si applichino anche ai candidati ad un impiego.

L'**articolo 3** fornisce le definizioni rilevanti ai fini del decreto legislativo, al fine di garantire una uniforme applicazione delle disposizioni.

In particolare, sono definiti i seguenti concetti:

a) «retribuzione»: il salario o lo stipendio di base e tutte le somme e i valori versati dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili;

b) «livello retributivo»: la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali quali, a titolo esemplificativo, superminimi individuali, premi *una tantum* e indennità *ad personam*, in applicazione del considerando 17.

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 ed i consiglieri di parità di cui al libro I, titolo II, capo IV, del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006;

o) «rappresentanti dei lavoratori»: i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato in azienda e i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato.

Con l'**articolo 4** si individuano le nozioni centrali di *stesso lavoro* e *lavoro di pari valore*. La disposizione costituisce il perno del decreto in esame, fornendo all'utenza il criterio uniforme per la verifica delle diverse posizioni retributive al fine di individuare eventuali profili di c.d. *gender pay gap* all'interno della medesima organizzazione lavorativa.

Tenuto conto dell'assetto interno delle politiche salariali e valorizzando il considerando 64, che assegna un ruolo fondamentale alle parti sociali nell'attuazione della direttiva, il comma 1 ribadisce la funzione propria e centrale svolta dalla contrattazione nell'ordinamento interno, riconoscendo, tramite una presunzione relativa, che sono i contratti collettivi nazionali di lavoro ad assicurare sistemi di classificazione retributiva oggettivi e neutri rispetto al genere.

Il comma successivo comprende le nozioni di stesso lavoro e lavoro di pari valore.

Per *stesso lavoro*, in particolare, si intende la prestazione lavorativa svolta, ai sensi dell'articolo 2103 codice civile, nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal 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.

Con la nozione di *lavoro di pari valore* ci si riferisce ad una prestazione lavorativa che è diversa, ma comunque svolta nell'esercizio di mansioni comparabili ad altra prestazione lavorativa. Occorre, in questo caso, riferirsi ai livelli di classificazione stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro. In mancanza, bisognerà avere riguardo del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

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

La disposizione precisa che, ai fini della comparazione, è ammissibile un confronto tra lavoratrici e ai lavoratori che non siano dipendenti del medesimo datore di lavoro, solo ove le condizioni retributive derivino dalla medesima disposizione di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario.

Infine, si prevede che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può adottare entro il 31 dicembre 2026 atti di indirizzo per l'attuazione del presente articolo.

L'**articolo 5** riconosce anche ai candidati il diritto a informazioni sulla retribuzione iniziale o fascia retributiva, su base oggettiva e neutra, e sul contratto collettivo applicabile alla posizione, e vieta di chiedere, direttamente o indirettamente, le retribuzioni correnti o pregresse. La norma prevede, altresì, che gli avvisi per la ricerca di candidati siano improntati alla neutralità di genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti.

L'**articolo 6** prevede, poi, un meccanismo di pubblicità interna dei criteri utilizzati dai datori di lavoro per la determinazione dei livelli retributivi e per la progressione economica, ove esistenti.

Tale adempimento, tenuto conto di quanto previsto nel considerando 35, è stato recepito come facoltativo in relazione ai datori di lavoro che occupano meno di 50 dipendenti, al fine di non appesantire con oneri amministrativi eccessivi le micro e piccole imprese.

Ad ogni modo, si precisa che l'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 104 del 2022, costituisce la modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, dovendo il datore di lavoro informare il lavoratore del livello di inquadramento, della retribuzione iniziale, del contratto collettivo applicato e dei 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, tale obbligo è assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

L'**articolo 7** riconosce ai lavoratori il diritto di informazione sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Si rappresenta che l'articolo 7, nel recepire il corrispondente articolo 7 della direttiva, non include un diritto di informazione relativamente al livello retributivo individuale, che è un obbligo gravante in capo al datore di lavoro attualmente vigente, in forza dell'articolo 1, comma 1, lettera n), del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dall'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104.

All'esercizio di tale diritto corrisponde un dovere di riscontro da parte del datore di lavoro, che deve essere fornito per iscritto entro due mesi.

Fermo restando il diritto riconosciuto a tutti i lavoratori, si rappresenta che, ai commi 2 e 3, è stata prevista la possibilità che il datore di lavoro realizzi le finalità della norma in via proattiva, garantendo così una trasparenza massima e a prescindere dalla richiesta del singolo lavoratore. In particolare, il comma 2 prevede, ai fini dell'adempimento dell'obbligo derivante dal comma 1, la possibilità per il datore di lavoro di condividere delle informazioni sulla propria rete intranet o

nell'area riservata del sito aziendale, e il comma 3 di rendere disponibili i dati estrapolati dalla raccolta ai sensi del successivo articolo 9.

Dell'esistenza del diritto e delle modalità di esercizio è data comunicazione annualmente da parte del datore di lavoro che, in caso di informazione imprecisa o incompleta, è tenuto a fornire su richiesta ulteriori chiarimenti, motivando la risposta.

Le informazioni acquisite dal lavoratore, diverse dalla propria retribuzione o dal proprio livello retributivo, non possono essere utilizzate dai lavoratori per finalità diverse dall'esercizio del loro diritto alla parità di retribuzione e, in ogni caso, non possono determinare la conoscibilità delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.

Proprio al fine di scongiurare il rischio da ultimo evidenziato, si demanda ad un successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali l'individuazione delle modalità di raccolta ed esposizione dei dati (cfr. articolo 9, comma 3, lettera d), che forniranno oggetto di successive informazioni ai sensi del presente articolo, per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti

L'**articolo 8** garantisce, poi, che le informazioni siano fornite in modo accessibile alle persone con disabilità, in applicazione di quanto previsto dall'art. 8 e dal considerando 37 della direttiva.

L'**articolo 9** disciplina l'obbligo di raccolta dei dati e la relativa trasmissione a un apposito organismo di monitoraggio, disciplinato dal successivo articolo 14. In particolare, la disposizione, in attuazione dell'articolo 9 della direttiva, individua l'elenco dei dati da raccogliere e comunicare, e le relative scadenze e cadenze per la trasmissione al menzionato organismo di monitoraggio (entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno per i datori con almeno 250 lavoratori; entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni 3 anni per i datori di lavoro che occupano tra i 150 e i 249 dipendenti; entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni per i datori di lavoro che occupano tra i 100 e i 149 dipendenti), con rinvio ad appositi decreti regolamentari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la disciplina delle modalità tecniche con cui adempiere a tale obbligo, anche attraverso l'acquisizione di informazioni in possesso di INPS, INAIL, INL e altri soggetti istituzionali.

Si precisa che la disposizione, ai sensi del citato articolo 9, paragrafo 5, della direttiva, trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro con un organico di almeno 100 dipendenti.

L'**articolo 10** introduce un meccanismo di valutazione dei dati raccolti a norma delle precedenti disposizioni, al fine di consentire l'attuazione proattiva di misure di correzione per le ipotesi in cui dai dati raccolti emerga uno scostamento del 5% tra le retribuzioni dei lavoratori di sesso maschile e femminile non adeguatamente giustificate dal datore di lavoro. Tale meccanismo, oltre a prevedere un preciso onere di motivazione in capo al datore di lavoro, prevede il coinvolgimento delle parti sociali, nonché dell'Ispettorato nazionale del lavoro e degli organismi di parità al fine di individuare e adottare le misure più idonee per eliminare il divario rilevato.

L'**articolo 11**, in considerazione della natura dei dati oggetto di raccolta e monitoraggio, in conformità a quanto previsto dal GDPR, limita l'uso, da parte dei soggetti privati, dei dati ai soli fini della parità retributiva e abilita il Ministero del lavoro e delle politiche sociali alla raccolta e all'utilizzo dei dati per le finalità di monitoraggio.

È, inoltre, previsto che qualora la divulgazione di informazioni a norma degli articoli 7, 9 e 10 comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile, solo i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro o l'organismo per la parità abbiano accesso a tali informazioni. I rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parità forniscono consulenza ai lavoratori in merito a un eventuale ricorso a norma della presente direttiva 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 29, le informazioni sono rese disponibili senza restrizioni.

L'**articolo 12**, nel disciplinare la tutela giurisdizionale dei diritti sanciti dal decreto legislativo, rinvia a quanto già previsto dall'ordinamento e, in particolare, al Libro III, Titolo I, Capo III del d.lgs. 198/2006, ampliando la tutela della posizione dei lavoratori e delle lavoratrici.

L'**articolo 13**, in un'ottica di maggiore rafforzamento degli obblighi introdotti dal decreto, estende alle ipotesi di accertate discriminazioni poste in essere in violazione del decreto stesso, quanto disposto dall'articolo 41 del d.lgs. 198/2006. Poiché la direttiva impone agli Stati l'introduzione di sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive, si è ritenuto opportuno estendere il regime nazionale esistente, al fine di valorizzare un apparato sanzionatorio già operativo.

Tale disposizione prevede, al comma 1, l'obbligo di comunicazione alle autorità competenti degli accertamenti di discriminazione posti in essere da soggetti beneficiari di agevolazioni pubbliche o titolari di contratti di appalto, al fine di consentire l'adozione delle opportune determinazioni (revoca del beneficio, esclusione dall'appalto); il secondo comma prevede sanzioni amministrative pecuniarie.

L'**articolo 14** disciplina l'organismo di monitoraggio, a cui è affidato l'onere di monitorare e promuovere l'attuazione del decreto, mediante interventi di analisi delle cause del divario (anche tramite strumenti EIGE), raccolta e pubblicazione dei dati (art. 9, lett. da a) a f)), raccolta delle valutazioni congiunte e aggregazione dei procedimenti giurisdizionali e non derivanti dalle violazioni del decreto stesso. La disposizione, poi, individua le scadenze di rendicontazione, nonché le modalità di composizione multilivello dell'organismo, nel rispetto dell'invarianza finanziaria.

L'**articolo 15**, poi, disciplina, a carico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la trasmissione annuale ad Eurostat (Ufficio statistica dell'Unione europea) della Commissione europea dei dati nazionali per il calcolo del divario retributivo di genere in forma grezza, a partire dal 31 gennaio 2028 per l'anno di riferimento 2026, con disaggregazioni per sesso, settore, orario (full-time/part-time), controllo economico (pubblico/privato) ed età. La disposizione recepisce l'art. 31 della direttiva.

Infine, l'**articolo 16** reca la clausola di invarianza finanziaria.

Fermo restando quanto già indicato in relazione all'articolo 7, si riportano di seguito le norme della direttiva che non sono state recepite nel presente decreto, in quanto già attualmente vigenti nell'ordinamento giuridico italiano.

L'articolo 3, paragrafo 1, lettera k), relativamente alla definizione di "ispettorato del lavoro", non è stato recepito in quanto ampiamente normato dall'ordinamento domestico, per i quali si rimanda

all'intera disciplina, concernente organizzazione, funzioni e poteri, prevista dal decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 e dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149.

L'articolo 3, paragrafo 2, lettere a) e b), trova riscontro negli attuali articoli 25 e 26 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

L'articolo 3, paragrafo 2, lettera c), trova riscontro nell'articolo 3 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

L'articolo 3, paragrafo 2, lettera d), trova riscontro nelle seguenti disposizioni: articoli 18, 31bis e 38 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; articolo 2bis della legge 5 febbraio 1992, n. 104; articolo 8, comma 5bis, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81; articolo 18, comma 3bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Non è stato recepito l'articolo 13, in quanto nell'ordinamento giuridico italiano la politica salariale è demandata alle parti sociali, il cui dialogo, nel rispetto dell'autonomia riconosciuta, è incoraggiato dallo Stato (si veda, ad esempio, l'articolo 1, commi 7 e seguenti, della legge 30 dicembre 2025, n. 199).

Gli articoli 16 e 17 risultano essere conformi all'articolo 37 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, che prevede, tra le altre cose, che il giudice oltre a provvedere al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale.

L'articolo 18 risulta conforme all'articolo 40 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

L'accesso alle prove, nel senso indicato dall'articolo 20 della direttiva, è ampiamente soddisfatto da quanto prevedono gli articoli 210 e 421 del codice di procedura civile.

L'articolo 21 della direttiva è conforme a quanto è previsto dall'articolo 2948, comma 1, n. 5, del codice civile che fissa un termine di prescrizione quinquennale.

L'articolo 22 è conforme all'articolo 92 del codice di procedura civile, in tema di spese legali, così come interpretato dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 77 del 19 aprile 2018.

Con riferimento all'articolo 24 della direttiva, concernente la parità di retribuzione negli appalti pubblici e nelle concessioni, si rappresenta che già l'articolo 37 della Costituzione prevede che "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore". Le misure "volte a garantire che, nell'esecuzione di appalti pubblici o concessioni, gli operatori economici rispettino i loro obblighi connessi al principio della parità di retribuzione" di cui al paragrafo 1 dell'articolo 24 della Direttiva sono già previste all'articolo 11 del D. Lgs. 36/2023 e dal relativo allegato I.01. In particolare, il richiamato articolo 11, al comma 1, dispone che "Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente". L'obbligo di applicazione di detti contratti collettivi, stipulati nel rigoroso rispetto del sopra menzionato articolo 37 della Costituzione, garantisce parità di retribuzione, indipendentemente dal genere, alle lavoratrici e ai lavoratori impiegati, nell'esecuzione dei contratti affidati da stazioni appaltanti o da enti concedenti. La mancata applicazione dei contratti collettivi,

individuati ai sensi del prima richiamato articolo 11 del Codice dei contratti pubblici, determina l'esclusione delle offerte (articolo 110 del D. Lgs. 36/2023) nonché la possibilità da parte delle stazioni appaltanti di incamerare la garanzia per il pagamento di quanto dovuto dall'esecutore per le inadempienze derivanti dalla inosservanza di norme e prescrizioni dei contratti collettivi (articolo 117 del D. Lgs. 36/2023).

Per tali ragioni si reputa che quanto previsto dalla Direttiva sia già un principio immanente dell'ordimento interno che non ammette alcuna tolleranza in ordine a possibili divari retributivi esclusivamente riferiti al genere.

Inoltre, l'articolo 57 del codice dei contratti pubblici, come da ultimo modificato dal decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209 (c.d. "correttivo al codice"), detta disposizioni relative alle clausole sociali, previste come requisiti necessari dell'offerta, da inserire nei documenti di gara finalizzate, tra l'altro, a garantire le pari opportunità generazionali, di genere e a garantire l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, in conformità del menzionato articolo 11.

Infine, non si è proceduto a recepire l'articolo 28 della direttiva, dedicato agli organismi per la parità, che, oltre a radicarne la competenza per le questioni afferenti alla materia in esame, ne dispone il coordinamento con altri soggetti (ispettorato del lavoro e parti sociali) e la dotazione di adeguate risorse.

Nell'ordinamento italiano, gli organismi di parità sono rappresentati dalle consigliere e dai consiglieri di parità che operano su diversi livelli (nazionale, regionale, provinciale/metropolitano).

Le consigliere e i consiglieri di parità svolgono una funzione pubblica di garanzia volta ad assicurare l'effettiva attuazione del principio di parità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Il loro ruolo non è meramente consultivo, ma si colloca tra la promozione delle pari opportunità e la tutela giuridica concreta dei diritti, con poteri che incidono sia sul piano preventivo sia su quello repressivo.

Esercitano un'importante funzione di vigilanza sull'applicazione della normativa in materia di parità di trattamento, che concerne sia tutte le fasi del rapporto di lavoro che il controllo su inquadramenti professionali, sistemi di classificazione, percorsi di carriera e trattamenti economici.

Svolgono, inoltre, una funzione di assistenza e supporto nei confronti di lavoratrici e lavoratori, che ritengano di aver subito una discriminazione di genere, e una funzione di promozione delle azioni positive, collaborando con imprese, sindacati ed enti pubblici per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena parità sostanziale.

Infine, le consigliere e i consiglieri di parità svolgono attività di studio, monitoraggio e proposta, raccogliendo dati sulle condizioni occupazionali e retributive e formulando osservazioni e suggerimenti alle istituzioni competenti.

RELAZIONE TECNICA

Il decreto legislativo in esame recepisce, in virtù della delega contenuta all'articolo 9 della legge 21 febbraio 2024, n. 15, 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.

Il decreto legislativo introduce nell'ordinamento interno obblighi in materia di trasparenza retributiva da parte dei datori di lavoro e relativi meccanismi di tutela.

L'**articolo 1** definisce l'oggetto e le finalità del decreto.

L'**articolo 2** definisce l'ambito di applicazione del decreto, riferito ai rapporti di lavoro subordinato, anche a tempo parziale, con esclusione dei contratti di apprendistato, di lavoro domestico e intermittente, ivi comprese le posizioni dirigenziali.

Tale ambito comprende, per espressa previsione dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva, anche i datori di lavoro del settore pubblico, per gli aspetti non disciplinati dal diritto nazionale, nel rispetto della normativa dell'Unione europea.

Con 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.

L'**articolo 3** reca le definizioni applicabili ai fini del decreto.

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

Nel dettaglio, la norma assegna ai contratti collettivi nazionali di lavoro la funzione di elaborare sistemi di classificazione retributiva oggettivi e neutri rispetto al genere, valorizzando la funzione centrale svolta dalla contrattazione collettiva nell'ordinamento interno.

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

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

L'**articolo 5** riconosce anche ai candidati a un impiego il diritto di ricevere informazioni sulla retribuzione iniziale o fascia retributiva, su base oggettiva e neutra, e reca il divieto riferito ai datori di lavoro di chiedere informazioni sulle retribuzioni correnti o pregresse.

La norma prevede, altresì, che gli avvisi e i bandi per la ricerca di candidati siano improntati alla neutralità di genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti.



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

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

L'**articolo 6** prevede un meccanismo di pubblicità dei criteri utilizzati dai datori di lavoro per la determinazione dei livelli retributivi e per la progressione economica dei lavoratori, fermo restando quanto già previsto in materia dal decreto legislativo n. 104 del 2022.

La determinazione dei livelli retributivi e della progressione economica nel pubblico impiego, contrattualizzato e non contrattualizzato, è già previsto dai contratti collettivi di lavoro, nazionali e integrativi, e dalle disposizioni di legge.

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

L'**articolo 7** riconosce, in capo ai singoli lavoratori e alle singole lavoratrici, il diritto di informazione sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Inoltre, prevede la possibilità per i datori di dare pubblicità sulla propria rete *intranet* o nell'area riservata del sito aziendale dei livelli retributivi medi per sesso per categorie omogenee.

È stabilito un termine di due mesi per fornire riscontro alle richieste dei lavoratori e l'obbligo dei datori di lavoro di informare annualmente i lavoratori della facoltà di richiedere tali informazioni.

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

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

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

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

L'**articolo 8** stabilisce che le informazioni da condividere con i lavoratori o i candidati a un impiego a norma degli articoli 5, 6 e 7 siano fornite in modo accessibile alle persone con disabilità, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 8 e dal considerando 37 della direttiva.

La disposizione in esame si inserisce nel quadro degli obblighi già vigenti in capo alle amministrazioni pubbliche in materia di accessibilità, inclusione e non discriminazione delle persone con disabilità.

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



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

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

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

L'**articolo 9** disciplina l'obbligo di raccolta dei dati e la relativa trasmissione a un apposito organismo di monitoraggio, disciplinato dal successivo articolo 14.

In particolare, la disposizione, in attuazione dell'articolo 9 della direttiva, individua l'elenco dei dati da raccogliere e comunicare, le relative scadenze e cadenze per la trasmissione al menzionato organismo di monitoraggio con rinvio ad appositi decreti attuativi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la disciplina delle modalità tecniche con cui adempiere a tale obbligo.

I dati oggetto di comunicazione sono a disposizione del patrimonio informativo in possesso delle singole amministrazioni.

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

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

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

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

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

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

L'**articolo 10** introduce un meccanismo di valutazione dei dati raccolti a norma delle precedenti disposizioni, al fine di consentire l'attuazione di misure di correzione per le ipotesi in cui dai dati raccolti emerga uno scostamento del 5% tra le retribuzioni dei lavoratori di sesso maschile e femminile non adeguatamente giustificate dal datore di lavoro.

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

Per quanto concerne il datore di lavoro pubblico, le condizioni di cui al comma 1, che devono ricorrere congiuntamente e costituiscono presupposto ai fini dell'attivazione del procedimento di



valutazione congiunta, non risultano applicabili nell'ambito del pubblico impiego, caratterizzato da sistemi di garanzia a presidio della parità di genere.

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

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

L'**articolo 11** disciplina il trattamento e la protezione dei dati personali acquisiti ai sensi degli articoli 7, 9 e 10, prevedendo il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, la limitazione dei soggetti legittimati all'accesso alle informazioni ove sia possibile l'identificazione del singolo lavoratore, nonché il divieto di utilizzo dei dati per finalità diverse dall'applicazione del principio della parità di retribuzione.

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

L'**articolo 12** disciplina la tutela giurisdizionale dei diritti sanciti dal decreto legislativo, rinvia a quanto già previsto dall'ordinamento e, in particolare, al Libro III, Titolo I, Capo III del decreto legislativo n. 198 del 2006, ampliando la tutela della posizione dei lavoratori e delle lavoratrici anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

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

L'**articolo 13** estende alle ipotesi di accertate discriminazioni poste in essere in violazione del presente decreto, l'applicazione dell'articolo 41 del decreto legislativo dell'11 aprile 2006, n. 198.

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

L'**articolo 14** disciplina l'Organismo di monitoraggio, cui sono attribuite funzioni di monitoraggio e supporto all'attuazione del decreto, mediante attività di analisi delle cause del divario retributivo, anche tramite strumenti EIGE, nonché di raccolta e pubblicazione dei dati, raccolta delle valutazioni congiunte e aggregazione dei procedimenti, giurisdizionali e non giurisdizionali, derivanti dalle violazioni del decreto.

La disposizione individua, altresì, le scadenze di rendicontazione, e le modalità di composizione multilivello dell'organismo, nel rispetto dell'invarianza finanziaria.

Il Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è individuato quale struttura di supporto operativo all'Organismo di monitoraggio, in considerazione delle competenze già attribuite in materia di raccolta e monitoraggio di dati relativi alle retribuzioni e alle politiche salariali.

Ai relativi adempimenti si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

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

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

L'**articolo 15** disciplina la trasmissione annuale ad Eurostat, a cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dei dati nazionali per il calcolo del divario retributivo di genere in forma grezza, a decorrere dal 31 gennaio 2028 per l'anno di riferimento 2026, con disaggregazioni per sesso, settore,



orario (*full-time/part-time*), controllo economico (pubblico/privato) ed età, in attuazione dell'articolo 31 della direttiva.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede ai relativi adempimenti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'**articolo 16**, infine, reca la clausola di invarianza finanziaria, ai sensi della quale le amministrazioni interessate provvedono allo svolgimento delle attività previste dal presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.





*Ministero
dell'Economia e delle Finanze*

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

VERIFICA DELLA RELAZIONE TECNICA

La verifica della presente relazione tecnica, effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 ha avuto esito Positivo.

Il Ragioniere Generale dello Stato

Firmato digitalmente



SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE «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»;

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 deliberazione preliminare 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;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del ...;

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 apprendistato, dei contratti di lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente.
3. Ai fini dell'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, 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 ed i consiglieri di parità di cui al libro I, titolo II, capo IV, del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006;



- o) «rappresentanti dei lavoratori»: i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato in azienda e i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato.
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 di cui al presente decreto, 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 allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento;
 - b) per «lavoro di pari valore» la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli retributivi di classificazione stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.
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 o dalla legge costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione, in quanto conformi ai criteri di cui al comma 3. Sono, altresì, consentiti sistemi di classificazione professionale decisi dal datore di lavoro ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.
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 derivano dalla medesima disposizione di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero derivano da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario.

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, ove esistenti.
2. L'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 104 del 2022, costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo applicato e i relativi criteri di determinazione. Per i datori di lavoro che applicano un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, l'obbligo di cui al comma 1 si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.
3. I datori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti 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.
2. I datori di lavoro possono assolvere all'obbligo di cui al comma 1, pubblicando sulla propria rete *intranet* o nell'area riservata del sito aziendale le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.
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 di 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, fermi restando gli obblighi di trasparenza di cui al decreto legislativo del 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 3.

ART. 8
(Accessibilità delle informazioni)

1. Tutte le informazioni da condividere con i lavoratori o i candidati a un impiego a norma degli articoli 5, 6 e 7 sono fornite dai datori di lavoro con modalità accessibili alle persone con disabilità e che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.



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 sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
 - f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
 - g) il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.
2. 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.
3. Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, 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'INPS, dell'INAIL e dell'INL e di altri soggetti istituzionali ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445;
 - b) l'individuazione dei dati che il datore di lavoro è tenuto a comunicare 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.
4. 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*.
5. Le informazioni di cui al comma 1, lettera g), sono rese accessibili dal datore di lavoro ai lavoratori e ai loro rappresentanti e sono trasmesse, in caso di richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti. Su richiesta, sono altresì fornite le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili.
6. I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, l'Ispettorato del lavoro e gli organismi di 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 un termine ragionevole e pongono rimedio a discriminazioni immotivate.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai datori di lavoro con almeno cento dipendenti.
8. Per i datori di lavoro che occupano almeno 250 dipendenti i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno. Per i datori di lavoro che occupano tra i 150 e i 249 dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni. I datori di lavoro che occupano tra i 100 e 149 dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni.

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 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 maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
 - b) le informazioni sui livelli retributivi medi delle persone di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori;
 - c) le eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra persone di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
 - d) le ragioni di tali differenze nei livelli retributivi medi, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, se del caso, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro;
 - e) la percentuale di persone di sesso femminile e di sesso maschile che hanno beneficiato di un miglioramento delle retribuzioni in seguito al loro rientro dal congedo di maternità o di paternità, dal congedo parentale o dal congedo per i prestatori di assistenza, se tale miglioramento si è verificato nella categoria di lavoratori pertinente durante il periodo in cui è stato fruito il congedo;
 - f) le misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione che risultino non motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
 - g) una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni.



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 all'organismo per la parità, 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 o l'organismo per la parità 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, l'ispettorato del lavoro o l'organismo per la parità ove comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile. I rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parità forniscono consulenza ai lavoratori in merito a eventuali ricorsi connessi al principio della parità di retribuzione senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Ai fini del monitoraggio a norma dell'articolo 14, le informazioni sono rese disponibili senza restrizioni.
3. I dati personali trattati a norma degli articoli 7, 9 e 10 non sono utilizzabili per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione.
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 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, cui è affidata la presidenza, del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero dell'economia e delle finanze, dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), nonché, in numero paritetico, delle confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative su base nazionale. Tra queste ultime, ai fini della pariteticità, viene conteggiata anche l'Agenzia



per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN). Ai componenti dell'organismo di monitoraggio non sono corrisposti compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

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.

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 privato ed età, acquisiti ai sensi dell'articolo 9 del presente decreto

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.

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.



Explanatory document for transposition of directives - non-binding template*
(Documento esplicativo per il recepimento delle direttive – modello non vincolante*)

Directive:
(Direttiva:)

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

Transposition deadline(s): 7 giugno 2026
(Scadenza/e del recepimento:)

Contact details (Commission + Member States):
(Dettagli sul referente (Commissione + Stati membri):)

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Via Veneto 56, Roma

ufficiotegis@lavoro.gov.it

Full title of national transposition measures (+ references as used below and direct link, if existent):

(Titolo completo delle misure nazionali di recepimento (+ citazioni usate di seguito e link diretto se esistente):)

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.

General context information related to the transposition of the directive in the national legal framework (if useful):

(Informazioni sul contesto generale relative al recepimento della direttiva nell'ordinamento Giuridico nazionale (se utile):)



Correlation table:
(Tabella di concordanza:)

Updated on:
(Aggiornata il:)

Directive (Direttiva)		Additional information provided by Commission services (Informazioni aggiunte dai servizi della Commissione)	National transposition measure** (Misure nazionali di recepimento**)		Comments/explanations from Member State/ Link to the consolidated version if available (Commenti/spiegazioni da parte dello Stato membro/Link alla versione consolidate se disponibile)
Article(s)/Paragraph(s) (Articolo/i/Paragrafo/i)	Provision(s)/Description of the obligation (Disposizione/i/Descrizione dell'obbligo)		Article(s)/Paragraph(s) (Articolo/i/Com ma/i)	Text of the provision(s) (Testo della/delle disposizione/i)	
Articolo 1 Oggetto	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		Articolo 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.	



	direttiva 2006/54/CE, in particolare tramite la trasparenza e il retributiva e il rafforzamento dei relativi meccanismi di applicazione.				
Articolo 2 Ambito di applicazione	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, in tenendo in considerazione la	Articolo 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	



	giurisprudenza della Corte di giustizia. 3. Ai fini dell'articolo 5, la presente direttiva si applica ai candidati a un impiego.			di apprendistato, dei contratti di lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente. 3. Ai fini dell'articolo 5, il presente decreto si applica anche ai candidati a un impiego..	
Articolo 3 Definizioni	1. Ai fini della presente direttiva si applicano le definizioni seguenti: a) «retribuzione»: 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	Articolo 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	



	variabili) a motivo dell'impiego di quest'ultimo;			complementari variabili;	o
	b) «livello retributivo»: la retribuzione annua e la corrispondente retribuzione lorda;			b) «livello retributivo»: la retribuzione annua e la corrispondente retribuzione lorda, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali;	
	c) «divario retributivo di genere»: la differenza tra i livelli			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			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	
--	---	--	--	--	--



	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			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	
--	--	--	--	--	--



	genere di cui all'articolo 4, paragrafo 4; h) «categoria di lavoratori»: i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore raggruppati in modo non arbitrario sulla base dei criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui all'articolo 4, paragrafo 4, dal datore di lavoro dei lavoratori e, se del caso, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali;			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 situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga; j) «discriminazione indiretta»: la situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione,			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;	
--	--	--	--	---	--



	criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; k) «ispettorato del lavoro»: l'organismo o gli organismi responsabili, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali, del controllo e di funzioni ispettive nel mercato del lavoro, salvo ove, qualora previsto dal diritto nazionale, le parti sociali possano svolgere tali funzioni;				(...)	Per la definizione di cui al par. 1, lett. k), cfr.: 1) decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124; 2) decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149.
--	--	--	--	--	--------------	--



	l) «organismo per la parità»: l'organismo o gli organismi designati a norma dell'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE; m) «rappresentanti dei lavoratori»: i rappresentanti dei lavoratori conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali.			n) «organismo per la parità»: le consigliere ed i consiglieri di parità di cui al libro I, titolo II, capo IV, del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006; o) «rappresentanti dei lavoratori»: i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato in azienda e i soggetti a cui i lavoratori possano	
--	--	--	--	---	--



	2. Ai fini della presente direttiva, la discriminazione comprende: a) le molestie e le molestie sessuali, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2006/54/CE e qualsiasi trattamento meno favorevole subito da una persona per il fatto di avere rifiutato tali comportamenti o di essersi sottomessa, qualora tali molestie o trattamenti riguardino l'esercizio dei diritti di cui alla presente direttiva o derivino da tale esercizio;			legalmente conferire specifico mandato;	Per il par. 2, lett. a), cfr. art. 26 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.
--	---	--	--	--	--



	b) qualsiasi istruzione di discriminare persone in ragione del loro sesso;				Per il par. 2, lett. b), cfr. art. 25, co. 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
	c) qualsiasi trattamento meno favorevole per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 92/85/CEE del Consiglio;				Per il par. 2, lett. c), cfr. art. 3 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
	d) qualsiasi trattamento meno favorevole ai sensi della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, fondato sul sesso, anche in relazione al congedo di paternità, al congedo parentale o al congedo per i				Per il par. 2, lett. d), cfr.: - artt. 18, 31bis e 38 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; - art. 2bis della legge 5 febbraio 1992, n. 104; - art. 8, co. 5bis, del decreto



	prestatori di assistenza;				legislativo 15 giugno 2015, n. 81; - art. 18, co. 3bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81.
	e) la discriminazione intersezionale, ossia la discriminazione fondata su una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo di cui alla direttiva 2000/43/CE o alla direttiva 2000/78/CE.		Articolo 3, comma 1, lett. m)	(...) 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	



	3. Il paragrafo 2, lettera e), non comporta ulteriori obblighi per i datori di lavoro relativamente alla raccolta di dati di cui alla presente direttiva in relazione a motivi di discriminazione oggetto di protezione diversi dal sesso.			articoli 43 e 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286; 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.	
Articolo 4 Stesso lavoro e lavoro di pari valore	1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro dispongano di sistemi retributivi che assicurino la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. 2. Gli Stati membri, in consultazione con		Articolo 4 Stesso lavoro e lavoro di pari valore	1. I contratti collettivi nazionali di lavoro e le disposizioni di legge assicurano 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	





	gli organismi per la parità, adottano le misure necessarie per assicurare la disponibilità di 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 al presente articolo. 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			stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza di cui al presente decreto, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.	
--	--	--	--	--	--

	sotto il profilo del genere che escludano qualsiasi discriminazione retributiva fondata sul sesso. 3. Se del caso, la Commissione può aggiornare gli orientamenti a livello dell'Unione relativi ai sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere, in consultazione con l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE). 4. I sistemi retributivi sono tali da consentire di valutare se i lavoratori si trovano in una situazione comparabile per quanto riguarda il			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 allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più	
--	--	--	--	---	--



	valore del lavoro sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere concordati con i rappresentanti dei lavoratori, laddove tali rappresentanti esistono. 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			rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento; b) per «lavoro di pari valore» la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli retributivi di classificazione stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento. 3. La valutazione del lavoro di pari valore è effettuata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che	
--	--	--	--	--	--



	discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso. In particolare, le competenze trasversali non devono essere sottovalutate.			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 o dalla legge costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione, in quanto conformi ai criteri di cui al comma 3. Sono, altresì, consentiti sistemi di classificazione professionale decisi dal datore di lavoro ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, a condizione che gli	
--	---	--	--	---	--



				stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere 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 derivano dalla medesima disposizione di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero derivano da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario.	
--	--	--	--	--	--



					6. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può adottare entro il 31 dicembre 2026 atti di indirizzo per l’attuazione del presente articolo.	
Articolo 5 Trasparenza retributiva prima dell’assunzione	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; e b) se del caso, sulle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicate dal datore			Articolo 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	



	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.			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	
--	--	--	--	---	--



	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»).			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.	
Articolo 6 Trasparenza della determinazione delle retribuzioni	1. I datori di lavoro rendono facilmente accessibili ai propri lavoratori i criteri	Articolo 6 Trasparenza della determinazio	1. I datori di lavoro rendono accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per		



e dei criteri per la progressione economica	utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori. Tali criteri sono oggettivi e neutri sotto il profilo del genere. 2. Gli Stati membri possono esonerare i datori di lavoro con meno di 50 lavoratori dall'obbligo relativo alla progressione economica di cui al paragrafo 1.		ne delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica	determinare la retribuzione e i livelli retributivi, elaborati sulla base dell'articolo 4, nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori, ove esistenti. 2. L'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 104 del 2022, costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo	
---	--	--	---	---	--



				applicato e i relativi criteri di determinazione. Per i datori di lavoro che applicano un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, l'obbligo di cui al comma 1 si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.
				3. I datori di lavoro con meno di cinquanta



Articolo 7 Diritto di informazione	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,		Articolo 7 Diritto di informazione e	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.	dipendenti non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica.	
---------------------------------------	---	--	---	--	---	--





	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.			2. I datori di lavoro, possono assolvere all'obbligo di cui al comma 1, pubblicando sulla propria rete intranet o nell'area riservata del sito aziendale le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. 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	
--	--	--	--	---	--

	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.			rappresentanti dei lavoratori o agli organismi di 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.	
--	--	--	--	---	--



	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.			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, fermi restando gli obblighi di trasparenza di cui al decreto legislativo del 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 3.	
--	--	--	--	--	--



Articolo 8 Accessibilità delle informazioni	I datori di lavoro forniscono tutte le informazioni condivise con i lavoratori o i candidati a un impiego a norma degli articoli 5, 6 e 7 in un formato che sia accessibile alle persone con disabilità e che tenga conto delle loro esigenze particolari.	Articolo 8 Accessibilità delle informazioni	1. Tutte le informazioni da condividere con i lavoratori o i candidati a un impiego a norma degli articoli 5, 6 e 7 sono fornite dai datori di lavoro con modalità accessibili alle persone con disabilità e che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.	
Articolo 9 Comunicazioni di informazioni sul divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile	1. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro forniscano le informazioni seguenti relative alla loro organizzazione, conformemente al presente articolo: a) il divario retributivo di genere;	Articolo 9 Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile	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;	Con riferimento al lavoro pubblico, cfr. direttiva 2/19 della Funzione Pubblica, del 26 giugno 2019



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



	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. I datori di lavoro con almeno 250 lavoratori forniscono, entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno, le informazioni di cui al paragrafo 1 relative all'anno civile precedente. 3. I datori di lavoro che hanno tra i 150 e			complementari o variabili. 2. 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. 3. Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono definite:	
--	---	--	--	--	--



	i 249 lavoratori forniscono, entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni, le informazioni di cui al paragrafo 1 relative all'anno civile precedente. 4. I datori di lavoro che hanno tra i 100 e i 149 lavoratori forniscono, entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni, le informazioni di cui al paragrafo 1 relative all'anno civile precedente. 5. Gli Stati membri non impediscono ai datori di lavoro con meno di 100 lavoratori di fornire le informazioni di cui al paragrafo 1 su base			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'INPS, dell'INAIL e dell'INL e di altri soggetti istituzionali ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445; b) l'individuazione dei dati che il datore di lavoro è tenuto a comunicare e le	
--	--	--	--	---	--



	volontaria. Gli Stati membri possono, in base al diritto nazionale, imporre ai datori di lavoro con meno di 100 lavoratori di fornire informazioni sulla retribuzione. 6. L'esattezza delle informazioni è confermata dalla dirigenza del datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori. I rappresentanti dei lavoratori hanno accesso alle metodologie applicate dal datore di lavoro. 7. Le informazioni di cui al paragrafo 1, lettere da a) a g), del presente articolo			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. 4. 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.	
--	---	--	--	--	--



	sono comunicate all'autorità incaricata della compilazione e della pubblicazione di tali dati a norma dell'articolo 29, paragrafo 3, lettera c). Il datore di lavoro può pubblicare le informazioni di cui al paragrafo 1, lettere da a) a f), del presente articolo sul proprio sito web o renderle pubblicamente disponibili in altra maniera.			Questi ultimi possono essere, altresì, resi disponibili pubblicamente dal datore di lavoro, anche attraverso il proprio sito internet. 5. Le informazioni di cui al comma 1, lettera g), sono rese accessibili dal datore di lavoro ai lavoratori e ai loro rappresentanti e sono trasmesse, in caso di richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti. Su richiesta, sono altresì fornite le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili. 6. I lavoratori, i rappresentanti dei
	8. Gli Stati membri possono compilare essi stessi le informazioni di cui al paragrafo 1, lettere da a) a f), del presente articolo sulla base di dati amministrativi quali, ad esempio, i dati			



	forniti dai datori di lavoro alle autorità fiscali o di sicurezza sociale. Le informazioni sono rese pubbliche conformemente all'articolo 29, paragrafo 3, lettera c). 9. I datori di lavoro forniscono le informazioni di cui al paragrafo 1, lettera g), a tutti i propri lavoratori e ai loro rappresentanti e le trasmettono all'ispettorato del lavoro e all'organismo per la parità su richiesta. Anche le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili, sono fornite su richiesta.			lavoratori, l'Ispettorato del lavoro e gli organismi di 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 un termine ragionevole e pongono rimedio a discriminazioni immotivate. 7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai datori di lavoro con almeno cento dipendenti. 8. Per i datori di lavoro che occupano almeno 250 dipendenti i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni	
--	---	--	--	--	--



	10. I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, gli ispettorati del lavoro e gli organismi per la parità hanno il diritto di chiedere ai datori di lavoro chiarimenti e dettagli ulteriori in merito a qualsiasi dato fornito, comprese spiegazioni su eventuali differenze retributive di genere. I datori di lavoro rispondono a tali richieste entro un termine ragionevole fornendo una risposta motivata. Qualora le differenze retributive di genere non siano motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, i datori di lavoro pongono			anno. Per i datori di lavoro che occupano tra i 150 e i 249 dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni. I datori di lavoro che occupano tra i 100 e 149 dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni.	
--	--	--	--	--	--



		rimedio alla situazione entro un termine ragionevole in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità.			
Articolo 10 Valutazione congiunta delle retribuzioni	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 in cooperazione con i rappresentanti dei propri lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni qualora	Articolo 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:	



	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.				
--	---	--	--	--	--





	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			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 maschile in ciascuna categoria di lavoratori; b) le informazioni sui livelli retributivi medi delle persone di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori; c) le eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra persone di sesso femminile e di sesso	
--	---	--	--	--	--

	maschile in ciascuna categoria di lavoratori; 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			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, stabile congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro; e) la percentuale di persone di sesso femminile e di sesso maschile che hanno beneficiato di un miglioramento delle retribuzioni in seguito al loro rientro dal congedo di maternità o di paternità, dal congedo parentale o dal congedo per i prestatori di assistenza, se tale miglioramento si è verificato nella categoria di lavoratori	
--	---	--	--	---	--



	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			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	
--	---	--	--	--	--





	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. 3. I datori di lavoro mettono la valutazione congiunta delle retribuzioni a disposizione dei			lavoro e all'organismo per la parità, 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 o l'organismo per la parità 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	
--	---	--	--	---	--

	lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori e la comunicano all'organismo di monitoraggio a norma dell'articolo 29, paragrafo 3, lettera d). Essi mettono tale valutazione a disposizione dell'ispettorato del lavoro e dell'organismo per la parità, su richiesta. 4. 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			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.	
--	--	--	--	--	--



	dei lavoratori, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali. L'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità possono essere invitati a prendere parte alla procedura. L'attuazione delle misure comprende un'analisi degli attuali sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere o l'istituzione di tali sistemi per garantire l'esclusione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta fondata sul sesso.				
--	---	--	--	--	--

Articolo 11 Sostegno ai datori di lavoro con meno di 250 lavoratori	Gli Stati membri forniscono sostegno, sotto forma di assistenza tecnica e formazione, ai datori di lavoro con meno di 250 lavoratori e ai rappresentanti dei lavoratori interessati, per facilitarne il rispetto degli obblighi stabiliti dalla presente direttiva.	Articolo 9, comma 3, lett. c)	(...) 3.3. Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono definite: (...) 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. (...)	
Articolo 12 Protezione dei dati	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	Articolo 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	



	personalì, esse sono fornite in conformità del regolamento (UE) 2016/679. 2. I dati personali trattati a norma degli articoli 7, 9 o 10 della presente direttiva non sono utilizzati per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione. 3. Gli Stati membri possono decidere che, qualora la divulgazione di informazioni a norma degli articoli 7, 9 e 10 comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile, solo i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro o l'organismo			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, l'ispettorato del lavoro o l'organismo per la parità ove comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile. I rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parità forniscono consulenza ai lavoratori in merito a eventuali ricorsi connessi al principio della parità di	
--	--	--	--	--	--



	per la parità abbiano accesso a tali informazioni. I rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parità forniscono consulenza ai lavoratori in merito a un eventuale ricorso a norma della presente direttiva 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 29, le informazioni sono rese disponibili senza restrizioni.			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 personali trattati a norma degli articoli 7, 9 e 10 non sono utilizzabili per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione. 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.	
--	--	--	--	--	--





Articolo 13 Dialogo sociale	Fatta salva l'autonomia delle parti sociali e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, gli Stati membri adottano misure adeguate affinché le parti sociali siano effettivamente coinvolte, attraverso un confronto riguardante i diritti e gli obblighi stabiliti nella presente direttiva, se del caso, su richiesta di tali parti. Fatta salva l'autonomia delle parti sociali e tenendo conto della diversità delle prassi nazionali, gli Stati membri adottano misure adeguate per promuovere il ruolo delle parti sociali e				Si rappresenta che le parti sociali rivestono un ruolo fondamentale nelle politiche salariale e in ogni passaggio della presente direttiva. Il dialogo sociale è incoraggiato dallo Stato, nel rispetto dell'autonomia riconosciuta alle parti sociali.
--------------------------------	--	--	--	--	---

	incoraggiare l'esercizio del diritto di contrattazione collettiva in relazione alle misure volte a contrastare la discriminazione retributiva e il relativo impatto negativo sulla valutazione dei lavori svolti prevalentemente da lavoratori di un solo sesso.				
Articolo 14 Tutela dei diritti	Gli Stati membri provvedono affinché, dopo un eventuale ricorso alla conciliazione, tutti i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di retribuzione possano disporre di procedimenti		Articolo 12, comma 1 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	



	giudiziari finalizzati all'applicazione dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. Tali procedimenti sono facilmente accessibili ai lavoratori e alle persone che agiscono per loro conto, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito del quale si presume si sia verificata la discriminazione.			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.	
Articolo 15 Procedure per conto o a sostegno dei lavoratori	Gli Stati membri provvedono affinché le associazioni, le organizzazioni, gli organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori o altri soggetti giuridici che, conformemente		Articolo 12, comma 1 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	Cfr. artt. 36 e 37 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Per il lavoro pubblico, cfr. anche art. 57 del decreto legislativo





	ai criteri stabiliti dal diritto nazionale, hanno un legittimo interesse a garantire la parità tra uomini e donne, possano dare avvio a qualsiasi procedimento amministrativo o giudiziario relativo a una presunta violazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. Gli stessi possono agire per conto o a sostegno di lavoratori che sono presunte vittime di una violazione di qualsiasi diritto o obbligo connesso al principio della parità di retribuzione, con il consenso di tali persone.			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.	30 marzo 2001, n. 165
--	--	--	--	---	------------------------------



Articolo 16 Diritto risarcimento	al	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.					Cfr. art. 37 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.
--	----	--	--	--	--	--	--

	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				
--	---	--	--	--	--



				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.				
Articolo 18 Inversione dell'onere della prova	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				Cfr. art. 40 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.



	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				
--	--	--	--	--	--



	la valutazione volta a stabilire se i lavoratori si trovano in una situazione analoga non si limita alle situazioni in cui i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile lavorano per lo stesso datore di lavoro, ma è estesa alla fonte unica che stabilisce le condizioni retributive. Per fonte unica si intende quella che stabilisce gli elementi di retribuzione pertinenti per il confronto tra lavoratori. 2. La valutazione volta a stabilire se i lavoratori si trovano in una situazione analoga non è limitata ai lavoratori			anche con riferimento a lavoratori che si trovano alle dipendenze di datori di lavoro diversi, qualora le condizioni retributive derivano dalla medesima disposizione di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero derivano da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario. (...)	
--	--	--	--	--	--



	che sono impiegati contemporaneamente al lavoratore interessato. 3. Qualora non sia possibile individuare un riferimento reale, è consentito utilizzare qualsiasi altro elemento di prova per dimostrare una presunta discriminazione retributiva, comprese statistiche o un confronto sul modo in cui un lavoratore sarebbe trattato in una situazione analoga.				Cfr. art. 40 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.
Articolo 20 Accesso alle prove	1. Gli Stati membri provvedono affinché, nei procedimenti relativi a un ricorso in materia di parità di retribuzione, le autorità competenti o				Cfr. artt. 210 e 421 cpc



	gli organi giurisdizionali nazionali possano ordinare al convenuto di divulgare qualsiasi elemento di prova pertinente che rientri nel controllo del convenuto stesso, conformemente al diritto e alle prassi nazionali.				
	2. Gli Stati membri provvedono affinché le autorità competenti o gli organi giurisdizionali nazionali dispongano del potere di ordinare la divulgazione delle prove che contengono informazioni riservate ove le ritengano rilevanti ai fini del ricorso in materia di parità di				



	retribuzione. Gli Stati membri provvedono affinché, allorquando ordinano la divulgazione di siffatte informazioni, le autorità competenti o gli organi giurisdizionali nazionali dispongano di misure efficaci per tutelarle, conformemente alle norme procedurali nazionali. 3. Il presente articolo non osta a che gli Stati membri mantengano o introducano un regime probatorio più favorevole alla parte ricorrente.				
Articolo 21 Termine di prescrizione	1. Gli Stati membri provvedono affinché le norme nazionali applicabili ai termini				Cfr. articolo 2948 cc



	di prescrizione per presentare ricorsi in materia di parità di retribuzione stabiliscano quando iniziano a decorrere tali termini, la loro durata e le circostanze in cui possono essere sospesi o interrotti. I termini di prescrizione non iniziano a decorrere prima che la parte ricorrente sia a conoscenza, o si possa ragionevolmente presumere che sia a conoscenza, di una violazione. Gli Stati membri possono decidere che i termini di prescrizione non inizino a decorrere mentre è in corso la violazione o prima della cessazione del				
--	---	--	--	--	--



	contratto di lavoro o del rapporto di lavoro. Tali termini di prescrizione non sono inferiori a tre anni. 2.Gli Stati membri provvedono affinché un termine di prescrizione sia sospeso o interrotto, in base al diritto nazionale, non appena una parte ricorrente intraprende un'azione sottoponendo il reclamo all'attenzione del datore di lavoro o avviando un procedimento dinanzi a un organo giurisdizionale, direttamente o per mezzo dei rappresentanti dei lavoratori, dell'ispettorato del				
--	---	--	--	--	--



	lavoro o dell'organismo per la parità. 3. Il presente articolo non si applica alle norme sui termini di decadenza dei ricorsi.				
Articolo 22 Spese legali	Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un procedimento relativo a un ricorso in materia di discriminazione retributiva abbia esito positivo per il convenuto, gli organi giurisdizionali nazionali possano valutare, conformemente al diritto nazionale, se la parte ricorrente soccombente abbia motivi ragionevoli per presentare ricorso e, in tal caso, se sia				Cfr. art. 92 cpc, come interpretato da Corte Costituzionale, sentenza n. 77 del 19 aprile 2018

	opportuno non esigere che tale parte ricorrente sostenga le spese di causa.				
Articolo 23 Sanzioni	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.		Articolo 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.	



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.				Cfr. artt. 11, 57 e 117 e All. I.01 del decreto legislativo 7 marzo 2023, n. 36
Articolo 24 Parità di retribuzione negli appalti pubblici e nelle concessioni	1. Le misure adeguate che gli Stati membri adottano a norma dell'articolo 30, paragrafo 3, della direttiva 2014/23/UE,				



	dell'articolo 18, paragrafo 2, della direttiva 2014/24/UE e dell'articolo 36, paragrafo 2, della direttiva 2014/25/UE comprendono misure volte a garantire che, nell'esecuzione di appalti pubblici o concessioni, gli operatori economici rispettino i loro obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. 2. Gli Stati membri considerano la possibilità di imporre alle amministrazioni aggiudicatrici l'introduzione, se del caso, di sanzioni e condizioni di risoluzione che garantiscono il rispetto del principio della parità di retribuzione				
--	--	--	--	--	--



	nell'esecuzione degli appalti pubblici e delle concessioni. Qualora le autorità degli Stati membri agiscano in conformità dell'articolo 38, paragrafo 7, lettera a), della direttiva 2014/23/UE, dell'articolo 57, paragrafo 4, lettera a), della direttiva 2014/24/UE o dell'articolo 80, paragrafo 1, della direttiva 2014/25/UE in combinato disposto con l'articolo 57, paragrafo 4, lettera a), della direttiva 2014/24/UE, le autorità contraenti possono escludere, o possono essere obbligate dagli Stati membri a escludere,				
--	--	--	--	--	--



	dalla partecipazione a una procedura di appalto pubblico qualsiasi operatore economico se sono in grado di dimostrare con qualsiasi mezzo adeguato la violazione degli obblighi di cui al paragrafo 1 del presente articolo in relazione al mancato rispetto degli obblighi di trasparenza retributiva o a un divario retributivo superiore al 5 %, non motivato dal datore di lavoro sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, in una qualsiasi categoria di lavoratori. Ciò non pregiudica eventuali altri diritti o obblighi di cui alle direttive				
--	---	--	--	--	--



	2014/23/UE, 2014/24/UE 2014/25/UE.				
Articolo 25 Vittimizzazione e protezione contro trattamenti meno favorevoli	1. I lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori non sono trattati in modo meno favorevole per il fatto di aver esercitato i loro diritti in materia di parità di retribuzione o di aver sostenuto un'altra persona a tutela dei diritti di quest'ultima. 2. Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori, inclusi i lavoratori che sono rappresentanti dei lavoratori, dal licenziamento o da	Articolo 12, comma 2 Tutela giudiziaria	(...) 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.		



	altro trattamento sfavorevole da parte di un datore di lavoro, quale reazione ad un reclamo all'interno dell'organizzazione del datore di lavoro o ad un procedimento amministrativo o giudiziario ai fini dell'applicazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione.					Cfr. art. 28 e Libro III, Titolo I, capo III del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
Articolo 26 Rapporto con la direttiva 2006/54/CE	Il capo III della presente direttiva si applica ai procedimenti riguardanti diritti o obblighi connessi al principio della parità di retribuzione di cui all'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE.					



	questioni che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva.				
	2. Gli Stati membri adottano, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, misure attive per garantire una cooperazione e un coordinamento stretti tra gli ispettorati del lavoro, gli organismi per la parità e, se del caso, le parti sociali, per quanto riguarda il principio della parità di retribuzione.				
	3. Gli Stati membri forniscono ai rispettivi organismi per la parità le risorse adeguate necessarie per svolgere efficacemente le loro funzioni in relazione al rispetto del diritto				



	alla parità di retribuzione.				
Articolo 29 Monitoraggio e sensibilizzazione	1. Gli Stati membri garantiscono un monitoraggio e un sostegno costanti e coordinati dell'applicazione del principio della parità di retribuzione nonché l'applicazione di tutti i mezzi di tutela disponibili. 2. Ciascuno Stato membro designa un organismo incaricato di monitorare e sostenere l'attuazione delle misure di attuazione della presente direttiva («organismo di monitoraggio») e adotta le disposizioni necessarie per il suo corretto funzionamento.	Articolo 14, commi 1, 2, 4, 5, 6 Organismo di monitoraggio o	1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un organismo incaricato di monitorare e promuovere l'attuazione delle misure previste nel presente decreto. Ad esso sono affidati, in particolare, i seguenti compiti: a) sensibilizzare le imprese e le organizzazioni pubbliche e private, le parti sociali e i cittadini al fine di promuovere il principio della parità di retribuzione e il diritto alla trasparenza retributiva, anche affrontando la discriminazione intersezionale in		



	L'organismo di monitoraggio può far parte di un organismo o di una struttura esistente a livello nazionale. Gli Stati membri possono designare più di un organismo ai fini della sensibilizzazione e della raccolta dei dati, a condizione che le funzioni di monitoraggio e analisi di cui al paragrafo 3, lettere b), c) ed e), siano assicurate da un organismo centrale. 3. Gli Stati membri provvedono affinché l'organismo di monitoraggio espleti, tra l'altro, i compiti seguenti: a) sensibilizzare le imprese e le			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	
--	---	--	--	--	--



	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 retitutiva, 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, avvalendosi in particolare del lavoro			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	
--	---	--	--	---	--



	e degli strumenti di analisi dell'EIGE; c) raccogliere i dati ricevuti dai datori di lavoro a norma dell'articolo 9, paragrafo 7, pubblicare tempestivamente i dati di cui all'articolo 9, paragrafo 1, lettere da a) a f), in modo facilmente accessibile e fruibile, consentendo un confronto agevole tra datori di lavoro, settori e regioni dello Stato membro interessato, e garantire che i dati dei quattro anni precedenti, ove disponibili, siano accessibili; d) raccogliere le relazioni di			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. (...) 4. Dell'organismo di monitoraggio fanno parte rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, cui è affidata la presidenza, del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero dell'economia e delle finanze, dell'Istituto nazionale di statistica	
--	---	--	--	---	--



	valutazione congiunta delle retribuzioni a norma dell'articolo 10, paragrafo 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. 4. Entro il 7 giugno 2028 e successivamente ogni due anni, gli Stati membri trasmettono alla Commissione, in un unico invio, i dati di			(ISTAT), del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), nonché, in numero paritetico, delle confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative su base nazionale. Tra queste ultime, ai fini della pariteticità, viene conteggiata anche l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN). Ai componenti dell'organismo di monitoraggio non sono corrisposti compensi, gettoni di presenza,	
--	---	--	--	--	--



	cui al paragrafo 3, lettere c), d) ed e).			rimborsi 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.	
Articolo 30 Contrattazione e azioni collettive	La presente direttiva non pregiudica in alcun modo il diritto				



	di negoziare, e concludere contratti applicare o di collettivi di intraprendere azioni collettive conformemente al diritto o alle prassi nazionali.				
Articolo 31 Statistiche	Gli Stati membri trasmettono su base annuale alla Commissione (Eurostat) dati nazionali aggiornati per il calcolo del divario retributivo di genere in forma grezza. Tali statistiche, calcolate su base annua, sono suddivise per sesso, settore economico, orario di lavoro (tempo pieno/tempo parziale), controllo	Articolo 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	



	economico (pubblico/privato) ed età. I dati di cui al primo comma sono trasmessi a decorrere dal 31 gennaio 2028 per l'anno di riferimento 2026.			parziale, settore pubblico o privato ed età, acquisiti ai sensi dell'articolo 9 del presente decreto	
Articolo 32 Diffusione di informazioni	Gli Stati membri adottano misure attive affinché le disposizioni adottate a norma della presente direttiva, unitamente alle pertinenti disposizioni già in vigore, siano portate con tutti i mezzi opportuni a conoscenza delle persone interessate in tutto il territorio nazionale.				
Articolo 33 Attuazione	Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali				



				l'attuazione della presente direttiva, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali concernenti il ruolo delle parti sociali, e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva. I compiti di attuazione affidati alle parti sociali possono comprendere: a) la messa a punto di strumenti o di metodologie di analisi di cui all'articolo 4, paragrafo 2;	
--	--	--	--	---	--





	b) sanzioni pecuniarie equivalenti alle ammende, purché siano efficaci, e proporzionate e dissuasive.					
Articolo 34 Recepimento	1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 7 giugno 2026. Essi ne informano immediatamente la Commissione. Nell'informare la Commissione, gli Stati membri forniscono anche una sintesi dei risultati di una valutazione					



Articolo 35	relativa all'impatto dell'atto delle loro misure di recepimento sui lavoratori e sui datori di lavoro con meno di 250 lavoratori e un riferimento circa il luogo di pubblicazione di tale valutazione. 2. Quando gli Stati membri adottano le misure di cui al paragrafo 1, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.				
	1. Entro il 7 giugno 2031 gli Stati	Articolo 14, comma 3	(...)		

Comunicazione di informazioni e riesame	informano la Commissione in merito all'applicazione della presente direttiva e al suo impatto pratico. 2. Entro il 7 giugno 2023, la Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sull'attuazione della presente direttiva. La relazione esamina, tra l'altro, le soglie per i datori di lavoro di cui agli articoli 9 e 10, nonché la soglia del 5 % per l'innescò della valutazione congiunta delle retribuzioni di cui all'articolo 10, paragrafo 1. La Commissione propone, se		Organismo di monitoraggio	3. Entro il 7 giugno 2031, l'organismo di monitoraggio informerà la Commissione europea in merito all'applicazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023. (...)	
---	--	--	---------------------------	--	--



	opportuno le modifiche legislative che ritiene necessarie sulla base di tale relazione.					
Articolo 36 Entrata in vigore	La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella <i>Gazzetta ufficiale dell'Unione europea</i> .					
Articolo 37 Destinatari	Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.					

White: Articles/paragraphs where transposition is required (Bianco: Articoli/paragrafi il cui recepimento è richiesto)
Yellow: Articles/paragraphs where transposition is optional; if a MS opts for transposing such provisions (often exemptions or voluntary measures), the Member States have to ensure a correct transposition. (Giallo: Articoli/paragrafi il cui recepimento è facoltativo; se uno SM decide di recepire tali disposizioni (spesso esenzioni o misure volontarie), gli Stati membri devono assicurare il corretto recepimento.)
Blue: Articles/paragraphs where transposition is not required (Blu: Articoli/paragrafi il cui recepimento non è richiesto)



* This is a meant to be a general template adaptable to the directive concerned and its specific needs. Categories may remain empty if not applicable (e.g. the "provision" columns if the articles/paragraphs have already been sufficiently referenced). This table can also be completed/replaced by other explanatory documents. Several tables or explanatory documents can be provided. Views expressed in this guidance, including the colour code, reflect only the understanding of the Commission services and are without prejudice to any Commission action or position on the matter. The information provided does not prejudice the Commission's assessment of the completeness or conformity of national transposition measures, nor of their capacity to satisfy the requirements of legal certainty imposed the Court of Justice of the European Union, which is the only source of definitive interpretation of EU law.

(*Questo intende essere un modello generale adattabile alla direttiva interessata e alle sue specifiche esigenze. Le categorie possono rimanere vuote se non applicabili (per esempio le colonne "disposizioni" se gli articoli/paragrafi sono stati già sufficientemente citati). Questa tabella può anche essere completata/sostituita con altri documenti esplicativi. Possono essere prodotti più di una tabella o di un documento esplicativo. Gli orientamenti espressi in questa guida, inclusi i colori, riflettono solo l'interpretazione dei servizi della Commissione e non pregiudicano alcuna azione o posizione della Commissione sulla materia. Le informazioni fornite non pregiudicano la valutazione della Commissione sulla completezza o conformità delle misure nazionali di recepimento, né la loro idoneità a soddisfare i requisiti di certezza giuridica imposti dalla Corte di giustizia dell'Unione europea, la quale è la sola fonte di interpretazione definitiva del diritto UE.)

** This column should include pre-dating or general measures serving to incorporate the directive into national legislation that could impact its transposition. In this case, the relationship of those measures with the provisions of the Directive should be clearly explained.

(** Questa colonna dovrebbe includere le misure pre-vigenti la direttiva o le misure generali, che servono a incorporare la direttiva nella legislazione nazionale e che potrebbero avere un impatto sul suo recepimento. In questo caso, deve essere chiaramente spiegato il rapporto di tali misure con le disposizioni della direttiva.)





Il Capo di Gabinetto

Alle Organizzazioni
di cui all'allegato elenco

E, p.c.

Alla Direzione generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali

Oggetto: convocazione incontro su Direttiva europea 2023/970 sulla trasparenza salariale

Si fa riferimento all'interlocuzioni in atto relative all'iter di recepimento della Direttiva europea 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva.

Al riguardo, al fine di illustrare i principi delle disposizioni di recepimento della direttiva e consentire il prosieguo del confronto, si comunica che il giorno **2 febbraio 2026 dalle ore 14.30 alle ore 17.00**, presso la sede del Ministero del lavoro e delle politiche sociali- Via Flavia 6, Sala D'Antona II Piano, è convocata una riunione alla quale le SS.VV. sono invitate a partecipare.

Sarà consentita la partecipazione al massimo di due referenti per ciascuna organizzazione e sarà possibile collegarsi da remoto.

Si chiede di comunicare i nominativi dei partecipanti, specificando se interverranno in presenza o da remoto al seguente indirizzo: segrgabinetto@lavoro.gov.it.

Si rimane in attesa di cortese riscontro.

Cons. Mauro Nori



Il Capo di Gabinetto

ABI
presidenza@abi.it

ACRI
segreteria@acri.it

AGCI
info@agci.it

AIGI
segreteria.aigi@aigi.it

ANIA
segreteria@ania.it

ASSOGESTIONI
info.roma@assogestioni.it

ASSOLAVORO
assolavoro@assolavoro.eu

CASARTIGIANI
casartigiani@tiscalinet.it

CGIL
segreteria.landini@cgil.it

CIA
segreteriaipresidente@cia.it

CIDA
segreteria@cida.it

CIPA
info@confederazionecipa.com

CISAL
info@cisal.org

CISL
segreteria.generale@cisl.it



Il Capo di Gabinetto

CIU – UNIONQUADRI
presidenza@ciuonline.it

CLAAI
claaonline@claaonline.it

CNA
presidenza@cna.it

COLDIRETTI
segreteria.presidenza@coldiretti.it

CONFAGRICOLTURA
presidenza@confagricoltura.it

CONFAIL
info@confail.net

CONFAPI
segreteria.presidenza@confapi.org

CONFARTIGIANATO
confartigianato@confartigianato.it

CONFCOMMERCIO
presidenza@confcommercio.it

CONFCOOPERATIVE
segreteria@confcooperative.it

CONFEDERTECNICA
confedertecnica@confedertecnica.it

CONFEDIR
info@confedir.it

CONFESERCENTI
presidenza@confesercenti.it

CONFETRA
confetra@confetra.com



Il Capo di Gabinetto

CONFINDUSTRIA
presidenza@confindustria.it

CONFSAL
info@confsal.it

CONFSERVIZI
segreteria@confservizi.net

CONFPROFESSIONI
segreteria@confprofessioni.eu

COPAGRI
segreteria@copagri.it

CUQ
confederazioneunitariaquadri@gmail.com

CSE
cse@cse.cc

LEGA COOPERATIVE
segr.presidenza@legacoop.coop

SINPA
servizi@sindacatopadano.org

UGL
segreteria generale@ugl.it

UIL
segreteria generale@uil.it

UNCI
info@unci.eu

USB
usb@usb.it

VALORE D
info@valored.it



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Il Capo di Gabinetto

CONFIMI

presidenza@confimi.it



Ufficio di Gabinetto

6 febbraio 2026

Resoconto dell'incontro del 2 febbraio 2026 con le Parti sociali e Associazione su informativa schema decreto legislativo di recepimento Direttiva Ue 2023/970 (Gender pay gap)

In data 2 febbraio 2026 presso la Sede Ministeriale di Via Flavia, a seguito di convocazione ministeriale prot. 2102 del 30 gennaio 2026 (allegato), si è svolto un incontro con le Organizzazioni sindacali e datoriali e con le Associazioni (allegato partecipanti) avente ad oggetto lo schema di decreto legislativo per il **recepimento della Direttiva UE 2023/970**, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Alla riunione, presieduta dal Capo di Gabinetto. Cons. Nori, hanno partecipato per il Ministero del lavoro la Segreteria tecnica, l'Ufficio Legislativo e la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali.

In via preliminare, il Ministero ha rappresentato che il recepimento della direttiva si sostanzia in un'operazione "di sistema" che non intende stravolgere l'attuale impianto giuslavoristico italiano, basato solidamente sulla contrattazione collettiva, al fine di evitare la sovrapposizione di griglie o meccanismi che potrebbero risultare estranei al contesto nazionale.

L'Ufficio Legislativo ha comunicato che lo schema del decreto sarebbe stato discusso prossimamente in sede di Consiglio dei ministri per il prescritto iter di adozione e ne ha illustrato sinteticamente la struttura e i contenuti, chiarendone oggetto, finalità e ambito di applicazione. Ha altresì evidenziato che il testo è finalizzato ad integrare le nuove disposizioni con il Codice delle Pari Opportunità previsto dal D.Lgs. 198/2006, già esistente nell'ordinamento italiano, al fine di evitare duplicazioni disciplinari e prediligendo rinvii recettizi laddove la norma interna sia già conforme. In particolare, sono stati illustrati:

*gli **articoli 1 e 2** della direttiva individua l'oggetto e le finalità del provvedimento; gli emendamenti si applicano sia ai datori di lavoro pubblici sia a quelli privati e riguarda tutti i rapporti di lavoro cui la direttiva trova applicazione, includendo anche i candidati a un impiego, poiché il principio di trasparenza retributiva opera già nella fase pre-assuntiva.*

***L'articolo 3** reca le definizioni, mentre **l'articolo 4** è indicato come il cuore del provvedimento, in quanto introduce la nozione di "stesso lavoro" e di "lavoro di pari valore", elemento centrale per garantire la parità retributiva. Particolare rilievo è attribuito alla contrattazione collettiva, cui è demandato, insieme alla legge per i lavori non contrattualizzati, il compito di assicurare sistemi di determinazione e classificazione delle retribuzioni fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici.*

***Il capo II** disciplina la trasparenza retributiva, sia prima dell'assunzione, sia durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, sia in occasione delle progressioni economiche. **L'articolo 7** riconosce il diritto soggettivo all'informazione a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla dimensione aziendale, prevedendo però, per le imprese di maggiori dimensioni, la facoltà di adempiere a tale obbligo anche tramite la pubblicazione delle informazioni su intranet o aree riservate dei siti aziendali, al fine di bilanciare il diritto all'informazione con le esigenze organizzative e di evitare utilizzi strumentali.*

***L'articolo 8** riguarda l'accessibilità delle informazioni per le persone con disabilità. **L'articolo 9** disciplina la raccolta e la diffusione delle informazioni retributive, applicando i criteri dimensionali previsti dalla direttiva e rinviando a successivi decreti ministeriali.*

***L'articolo 10** introduce la valutazione congiunta delle retribuzioni, mentre **l'articolo 11** riguarda la protezione dei dati personali, su cui è previsto il coinvolgimento del Garante per la protezione dei dati personali.*

*Il **capo III** è dedicato ai mezzi di tutela giurisdizionale, con un richiamo alla disciplina già prevista dal Codice delle pari opportunità (d.lgs. n. 198/2006), nell'ottica di evitare duplicazioni normative e valorizzare strumenti di tutela già consolidati nell'ordinamento. L'**articolo 13** disciplina gli adempimenti amministrativi e le sanzioni in caso di condotte discriminatorie non rimosse dal datore di lavoro. L'**articolo 14** istituisce l'organismo di monitoraggio, l'**articolo 15** riguarda le statistiche, mentre l'**articolo 16** introduce la clausola di invarianza finanziaria.*

L'Amministrazione ha informato i presenti che è in fase di analisi la creazione di una piattaforma informativa digitale gestita dal Ministero del Lavoro per centralizzare la raccolta dei dati utili ai fini del monitoraggio dell'attuazione del decreto, garantendo l'interoperabilità tra banche dati e realizzando semplificazioni ed efficienze di sistema negli adempimenti curati dalle aziende.

L'Amministrazione ha ricordato che, nel corso degli ultimi mesi, si sono svolti numerosi incontri tecnici, nel cui ambito sono state condivise idee e osservazioni successivamente confluite in documenti formalmente acquisiti dall'Amministrazione. È stato a più riprese sottolineato il ruolo della contrattazione collettiva per la definizione dei contenuti e degli indicatori richiamati dalla direttiva 970 – competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro – esplicitati nell'articolo 4, dello schema del decreto legislativo. Al ruolo della contrattazione collettiva si affiancano anche i rinvii ai successivi decreti ministeriali di attuazione su alcuni aspetti procedurali.

E' stato rammentato il timing imposto dall'attuazione del provvedimento europeo, che prevede l'entrata in vigore negli ordinamenti nazionali entro il 7 giugno 2026. Nel periodo intermedio, pur in presenza di obblighi di monitoraggio e comunicazione con la Commissione europea, l'Amministrazione potrà intervenire attraverso circolari, atti di indirizzo e istruzioni operative per ulteriori misure di semplificazione.

Le Organizzazioni sindacali e datoriali e le Associazioni presenti hanno ringraziato l'Amministrazione della convocazione e della condivisione dei contenuti e dei principi sviluppati nello schema di decreto; è stata condivisa l'impostazione del lavoro illustrato dal Ministero ed è stata ribadita unanimemente l'esigenza che possa essere data adeguata informazione e coinvolgimento alle stesse Associazioni e Parti sociali, anche durante la fase successiva di attuazione delle misure scelte, una volta approvato il decreto legislativo.

Le Parti sociali intervenute hanno espresso alcune considerazioni che si elencano in maniera sintetica.

1. CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Le Parti sindacali hanno espresso la necessità di garantire che la contrattazione collettiva rimanga il motore della determinazione retributiva. Attenzione dovrà essere riservata nella valutazione di tutte le componenti della retribuzione. Necessaria la valorizzazione di una contrattazione "di qualità", per evitare fenomeni di dumping o frammentazione;

2. SEMPLIFICAZIONE

Le Parti sociali datoriali hanno invitato l'Amministrazione a porre massima attenzione agli adempimenti che saranno a carico delle piccole e medie imprese per l'attuazione della direttiva. Valutare la possibilità che possano essere previste delle deroghe su dimensioni aziendali o/e settori particolari;

3. TRASPARENZA

Le Parti sociali hanno sottolineato l'importanza di garantire un bilanciamento tra il diritto all'informazione del lavoratore e la privacy;

4. RAFFREDDAMENTO DEL CONTENZIOSO

Le Parti sociali datoriali hanno suggerito di valutare la previsione di procedure di conciliazione obbligatorie per alleggerire eventuali carichi di adempimenti e oneri finanziari generati dal contenzioso giudiziario;

5. ORGANISMO DI MONITORAGGIO

Le Parti sociali, apprezzando l'istituzione di questo organismo, sottolineano l'esigenza che possa prendere parte in questo consesso tutte le componenti sociali maggiormente rappresentative.

6. SANZIONI E PREMIALITA'

Le Parti sociali propongono anche la possibilità che possa introdursi un sistema premiale, rispetto, per esempio, alle procedure di gare di appalto, sulla corretta attuazione da parte delle aziende dei principi della direttiva *de quo*.



GABINETTO DEL MINISTRO

Direttiva UE 2023/970 in materia di trasparenza retributiva

2 febbraio ore 14.30

Sala “Massimo D’Antona”

ELENCO PARTECIPANTI

Gabinetto Ministro	Capo Gabinetto, Cons. Mauro Nori Dott. Luca Sabatini Dott.ssa Nicoletta Coronella Dott. Gianluca Lonardo
Segreteria Tecnica	Dott. Albino Grimaldi Dott.ssa Brenda Ercolani
Ufficio Legislativo	Avv. Giuseppe Zuccaro Dott. Maurizio Politi Dott.ssa Maria Grazie Spatafora
DG Rapporti di lavoro	Dott.ssa Mariella Condemi Dott.ssa Francesca Pelaia
CGIL	in presenza
CISL	in presenza
UIL	in presenza
UGL	assente
CISAL	in presenza
USB	assente
CONFINDUSTRIA	in presenza
CONFCOMMERCIO	in presenza



GABINETTO DEL MINISTRO

CONFARTIGIANATO	in presenza
CONFAGRICOLTURA	da remoto
COLDIRETTI	da remoto
CONFAPI	in presenza
CONFESERCENTI	da remoto
CONFCOOPERATIVE	da remoto
CONFETRA	in presenza
CNA	da remoto
ABI Associazione bancaria italiana	in presenza
ANIA Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici	in presenza
CASARTIGIANI	in presenza
ALLEANZA COOP.IVE	da remoto
LEGACOOP	in presenza
COPAGRI	in presenza
CONFPROFESSIONI	in presenza
CONFSERVIZI	da remoto
CONFSAL	in presenza
CONFIMI	da remoto



GABINETTO DEL MINISTRO

CONFLAVORO	in presenza
CONFAIL	assente
CIDA	in presenza
CONFEDERTECNICA	da remoto
CONFEDIR	in presenza
CIU - Unionquadri Confederazione italiana di Unione delle professioni intellettuali	da remoto
CSE Confederazione indipendente sindacati europei	in presenza
CUQ Confederazione unitaria quadri	assente
CLAAI NAZIONALE	da remoto
ASSOLAVORO	in presenza
ASSOGESTIONI	assente
CIA Confederazione italiana agricoltori	assente
CIPA	assente
ACRI Associazione Generale Cooperative Italiane	assente
AGCI Associazione Generale Cooperative Italiane	assente



GABINETTO DEL MINISTRO

AIGI Associazione italiana dei giuristi di impresa	da remoto
UNCI Unione nazionale co	da remoto
VALORE DIFFERENZE	da remoto
SINPA	assente
ANPIT Associazione Nazionale Per l'Industria e il Terziario	da remoto



54062429

Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER I RAPPORTI CON IL PARLAMENTO

UFFICIO II

Largo Chigi, 19 - 00187 Roma - Tel.06/67792821

sindacatoispettore@rapportiparlamento@governo.it

DRP/ILXIX/D180/26

Roma, data del protocollo

Senato della Repubblica

- Servizio dell'Assemblea

segreteriaassemblea@pec.senato.it

OGGETTO: schema di decreto legislativo recante 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 (atto Governo n. 379).

Facendo seguito alla nota in data 6 febbraio 2026, con la quale è stato trasmesso lo schema di decreto legislativo in oggetto, si invia la relazione sull'analisi tecnico-normativa (ATN).

Il Direttore dell'Ufficio II

Cons. Fulvia Beatrice



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER I RAPPORTI CON IL PARLAMENTO UFFICIO II

Largo Chigi, 19 - 00187 Roma - Tel.06/67792821
sindacatoispettivorapportiparlamento@governo.it

DRP/II/XIX/D180/26

Presidenza del Consiglio dei Ministri

DRP 0000933 P-4.20.5
del 02/03/2026



64336593

Roma, data del protocollo

Senato della Repubblica
- Servizio dell'Assemblea
segreteriaassemblea@pec.senato.it

OGGETTO: schema di decreto legislativo recante 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 (atto Governo n. 379).

Facendo seguito alla nota in data 6 febbraio 2026, con la quale è stato trasmesso lo schema di decreto legislativo in oggetto, si invia la relazione sull'analisi dell'impatto della regolamentazione (AIR).

Il Direttore dell'Ufficio II
Cons. Fulvia Beatrice

ANALISI DI IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE (AIR)

Amministrazione competente: Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Provvedimento: Schema di decreto legislativo recante *“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”*.

Referente dell'amministrazione competente: Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

SINTESI DELL'AIR E PRINCIPALI CONCLUSIONI

Il decreto legislativo recepisce, in virtù della delega contenuta all'articolo 9 della legge 21 febbraio 2024, n. 15, 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.

Con il recepimento della Direttiva si introducono nell'ordinamento interno obblighi in materia di trasparenza retributiva da parte dei datori di lavoro e relativi meccanismi di tutela. Il decreto, infatti, individua, quale oggetto e finalità del provvedimento, la tutela del diritto alla parità retributiva per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore, attraverso la previsione di meccanismi di rafforzamento della trasparenza retributiva (articolo 1) e, quali destinatari, tutti i datori di lavoro e tutte le lavoratrici e lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, a tempo pieno e a tempo determinato, anche parziale, sia pubblici che privati, nonché i candidati ad un impiego (articolo 2). Vengono, altresì, fornite le definizioni rilevanti al fine di garantire un'uniforme applicazione delle disposizioni (articolo 3).

Norma centrale del decreto è l'articolo 4 che contiene le fondamentali nozioni di “stesso lavoro” e “lavoro di pari valore” e fornisce un criterio uniforme per la verifica delle diverse posizioni retributive al fine di individuare eventuali profili di c.d. “gender pay gap” all'interno della medesima organizzazione lavorativa. Seguono, quindi, le disposizioni sulla trasparenza retributiva, con le quali si riconosce anche ai candidati il diritto a informazioni sulla retribuzione iniziale o fascia retributiva e si dispone che gli avvisi per la ricerca di candidati siano improntati alla neutralità di genere (articolo 5). Si introduce, poi, un meccanismo di pubblicità interna dei criteri utilizzati dai datori di lavoro per la determinazione dei livelli retributivi e per la progressione economica (articolo 6) e si riconosce ai lavoratori il diritto di informazione sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore (articolo 7), garantendo che le informazioni siano fornite in modo accessibile alle persone con disabilità (articolo 8).

Il decreto introduce un obbligo di raccolta e di trasmissione dei dati ad un apposito organismo di monitoraggio (articoli 9 e 14), nonché un meccanismo di valutazione degli stessi per consentire l'attuazione proattiva di misure di correzione per le ipotesi in cui emerga uno scostamento tra le retribuzioni dei lavoratori di sesso maschile e femminile non adeguatamente giustificate dal datore di lavoro (articolo 10). L'uso, da parte dei soggetti privati, dei dati è limitata ai soli fini della parità retributiva e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è autorizzato all'utilizzo degli stessi solo per finalità di monitoraggio (articolo 11). Il decreto prevede la tutela giurisdizionale dei diritti sanciti,

ampliando la tutela della posizione dei lavoratori e delle lavoratrici anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro (l'articolo 12) e, al fine di rafforzare gli obblighi introdotti, estende alle ipotesi di accertate discriminazioni poste in essere in violazione del decreto stesso, le sanzioni previste dall'articolo 41 del d.lgs. 198/2006 (articolo 13). È disposto, infine, che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvederà alla trasmissione annuale ad Eurostat dei dati nazionali per il calcolo del divario retributivo di genere in forma grezza, a partire dal 31 gennaio 2028 per l'anno di riferimento 2026 (articolo 15).

Il provvedimento costituisce 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 con l'obiettivo di rimuovere il divario retributivo tra uomini e donne, che persiste in tutti gli stati europei e, con maggior incidenza, nel nostro paese. I provvedimenti adottati nel corso degli ultimi venti anni, a cominciare dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", hanno portato ad una sempre maggiore partecipazione e affermazione delle donne nel mondo del lavoro, ma non sono riuscite ad elidere alcune differenze collegate al genere, tra cui la differenza di retribuzione, soprattutto nei ruoli dirigenziali.

Dato che il fenomeno è generalizzato, il provvedimento interessa sia le pubbliche amministrazioni che le aziende private. Sotto il profilo quantitativo, secondo i dati Istat più recenti (2022), le amministrazioni pubbliche contano 10.478 unità, compresi, enti centrali e locali, e se si considerano tutte le istituzioni pubbliche attive, comprese quelle scolastiche e sanitarie, il totale supera le 13.000 unità, con oltre 3,5 milioni di dipendenti. Nel settore privato si contano oltre 4,5 milioni di imprese attive nell'industria e nei servizi di mercato (dati Istat 2023), con una netta prevalenza di piccole e microimprese, per un numero complessivo di circa 15 milioni di lavoratori.

1. CONTESTO E PROBLEMI DA AFFRONTARE:

Il rapporto 2025 sulla parità di genere nell'Unione europea, predisposto dalla Commissione e pubblicato il 7 marzo 2025, evidenzia le problematiche connesse alla differenza di genere nei diversi ambiti della vita sociale e lavorativa e le principali iniziative adottate dalla Commissione per contrastare i fenomeni di *gender gap*.

Con riferimento al mercato del lavoro, la relazione sottolinea come in tutti gli Stati membri, i tassi di occupazione sono più elevati per gli uomini che per le donne e che, in generale, più basso è il tasso di occupazione femminile in un paese, maggiore è il divario occupazionale di genere.

Nel 2023, il tasso di occupazione maschile nell'UE si attestava all'80,4%, mentre per le donne era al 70,2%, con un conseguente divario occupazionale di genere del 10,2%, sebbene i tassi di occupazione sia per le donne che per gli uomini siano aumentati in modo costante e lento negli ultimi 10 anni, con un'interruzione solo dovuta alla pandemia nel 2020. Dal 2018, infatti, l'aumento per le donne ha mostrato una tendenza leggermente superiore, riducendo il divario occupazionale di genere risultante da 11,3 % nel 2018 e 11,0 % nel 2020 a 10,2 % nel 2023. Dunque, nel 2023, il divario occupazionale di genere è diminuito di -0,5 punti percentuali, in più rispetto all'anno precedente, ma rimane ancora sopra il 10% nella maggior parte contesti nazionali.

Il rapporto della Commissione evidenzia, inoltre, come i divari occupazionali e retributivi di genere variano notevolmente tra i paesi e le regioni dell'UE. Pertanto, il Piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali, nell'ambito del suo impegno a promuovere l'occupazione inclusiva, si è posto

l'obiettivo di raggiungere un aumento complessivo dell'occupazione nell'UE pari al 78% entro il 2030, impegnandosi a dimezzare il divario occupazionale di genere rispetto al 2019.

Le donne, inoltre, sono sottorappresentate anche nei settori STEM e nelle posizioni dirigenziali. Sono state, quindi, assunte iniziative come il programma "Women TechEU" o il "Digital Decade Policy Programme 2030" dirette a sostenere le donne nelle startup tecnologiche, nonché a raddoppiare il numero di professionisti ICT, promuovendo l'accesso della componente femminile. Ancora insufficiente è anche la rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione delle società quotate, nei quali le donne occupano solo il 23,3% delle posizioni.

Al fine di contrastare il divario occupazionale, favorire la parità retributiva e incentivare la presenza femminile nelle posizioni di livello dirigenziale, l'Unione europea ha adottato la Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, che mira a garantire la parità salariale tra uomini e donne per lavoro di pari valore, e la Direttiva (UE) 2022/2381, nota come "Women on Boards", che impone alle grandi società quotate nell'UE di raggiungere, entro il 30 giugno 2026, una presenza del genere sottorappresentato (solitamente femminile) pari ad almeno il 40% degli amministratori non esecutivi o il 33% del totale degli amministratori.

In Italia, nonostante il principio costituzionale di pari retribuzione sancito dall'articolo 37 Cost. e la disciplina antidiscriminatoria introdotta dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", persiste un significativo divario occupazionale e retributivo di genere, soprattutto in confronto con i dati europei.

La disparità retributiva di genere è causata principalmente da fattori strutturali e culturali, quali la segregazione occupazionale (donne lavorano in settori meno pagati), carichi di cura familiare (maternità, attività di caregiver familiare con conseguenti interruzioni di carriera), il "soffitto di cristallo" che limita l'accesso ai ruoli apicali, a cui si aggiungono il part-time involontario e minori negoziazioni salariali.

Nel nostro paese, secondo il Gender Policy Report INAPP 2025, la disparità di genere nel lavoro mostra un tasso di occupazione femminile (53,4% nel 2025) ancora distante da quello maschile (71,4%), con oltre 18 punti di gap e 7,8 milioni di donne inattive. Le donne subiscono maggiormente il part-time involontario (quasi il 35% contro il 7% maschile) e una maggiore instabilità contrattuale. Secondo il rapporto CNEL – ISTAT, "Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità", del 6 marzo 2025, sebbene il lavoro femminile stia conoscendo un trend di crescita, a tale dinamica positiva fa da contraltare il persistente ampio divario con l'Europa: nel terzo trimestre 2024 il tasso di occupazione femminile risulta inferiore di 12,6 punti rispetto alla media Ue, rimanendo il valore più basso tra i ventisette paesi dell'Unione europea e molto distante dalla maggior parte dei paesi. Peraltro, in Italia, pur avendo raggiunto il massimo livello, il tasso di occupazione è cresciuto meno rispetto alla media Ue (nel terzo trimestre 2024 di sei punti rispetto al terzo trimestre 2008, in confronto a 8,6 punti in Europa), ampliando ulteriormente il gap a sfavore del nostro paese. Nel terzo trimestre 2024, il gap di genere del tasso di occupazione è quasi doppio rispetto alla media Ue (17,4 punti contro 9,1 punti): anche in questo caso risulta il valore più elevato tra i paesi dell'Ue, molto distante dalla maggior parte di essi.

In base ai dati Istat diffusi a inizio 2025, in Italia le donne dipendenti guadagnano in media il 5,6% in meno rispetto agli uomini in termini di retribuzione oraria. Il divario si amplia significativamente nei ruoli dirigenziali (30,8%) e tra i laureati (16,6%). Aumenta inoltre con l'età, passando dal 3% (25-34 anni) al 12% (55-64 anni). Il divario è più marcato nel settore privato (15,9%) rispetto al pubblico (5,2%) e tocca picchi del 30,8% nei ruoli di management.

I dati più recenti forniti dall'ISTAT nel report "Struttura delle Retribuzioni 2022" (pubblicato a gennaio 2025) indicano che il Gender Pay Gap (GPG) complessivo in Italia è del 5,6%, variando tuttavia a seconda del settore e delle caratteristiche aziendali. Infatti, il differenziale retributivo orario cambia in modo significativo tra pubblico e privato in quanto nel primo il divario si attesta al 5,2%, mentre nel secondo raggiunge il 15,9%. Per quanto attiene più specificamente il settore privato, nei servizi alle imprese il GPG raggiunge il 15,9%, mentre nell'industria, costruzioni escluse trattandosi di un contesto prevalentemente maschile, il divario si attesta al 14,2%.

In tale contesto, come segnala il Servizio Studi della Camera dei Deputati dell'8 marzo 2024, l'azione legislativa si è focalizzata sul mondo del lavoro, che è stato oggetto di interventi normativi volti, in particolare, a 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. Sono stati inoltre rafforzati gli strumenti di sostegno finalizzati alla creazione e allo sviluppo di imprese a prevalente o totale partecipazione femminile. La centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere è ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni e stabilisce che l'intero Piano dovrà essere valutato in un'ottica di gender mainstreaming.

In materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, viene in considerazione, in primo luogo, la legge 162/2021, che ha istituito, dal 2022, la certificazione della parità di genere, strumento che consente ai datori di lavoro di attestare le misure adottate 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. Anche in tema di appalti, il nuovo Codice (D.lgs. 36/2023) prevede in sede di prima applicazione, meccanismi e strumenti premiali per realizzare le pari opportunità di genere.

Con il DPCM del 20 giugno 2023, sono state adottate le Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati.

Contribuiscono, poi, alla promozione della parità di genere alcune misure in tema di congedi, volte a favorire la conciliazione vita-lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori nonché l'equa ripartizione degli impegni familiari. In tale ambito, vanno ricordate le modifiche in materia di congedi apportate al D.lgs. n. 151/2001 nel corso della legislatura, in particolare con il D.lgs. n. 105/2022.

Con riferimento alle misure volte a favorire l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro, sono stati implementati gli strumenti di sostegno alla creazione e allo sviluppo di imprese a prevalente o totale partecipazione femminile.

In ambito pubblico con l'art. 5 del D.L. 36/2022 è stato attribuito alle amministrazioni pubbliche il compito di adottare misure che attribuiscano vantaggi specifici, ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. Al fine di dare concreta attuazione alla disposizione, il Dipartimento della funzione pubblica ha adottato le Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le P.A.

La legislazione nazionale, con i richiamati interventi, ha portato ad una sempre maggiore partecipazione e affermazione del ruolo delle donne nel mondo del lavoro, ma non è riuscita ad elidere alcune differenze collegate al genere, come le differenze retributive, soprattutto nei ruoli apicali.

Con la finalità di superare tali differenze, si inserisce la Direttiva UE 2023/970 del 10 maggio 2023, che l'Italia si appresta ad attuare con il decreto legislativo in esame, per introdurre, attraverso la

trasparenza contrattuale, alcune tutele minime volte a rendere effettiva l'applicazione del principio della parità salariale tra uomini e donne, sia nel settore pubblico sia in quello privato.

Il decreto legislativo, infatti, come la direttiva a cui dà attuazione, introducendo obblighi di trasparenza retributiva tende a garantire la tutela del diritto alla parità retributiva per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore mediante meccanismi di rafforzamento della trasparenza retributiva, ha la finalità di contribuire alla effettiva realizzazione della parità salariale tra uomo e donna.

2. OBIETTIVI DELL'INTERVENTO E RELATIVI INDICATORI:

2.1 Obiettivi generali e specifici

Il provvedimento attuativo della direttiva (UE) 2025/970, è finalizzata a conseguire i seguenti obiettivi generali:

- rafforzare l'effettività della parità retributiva di genere e garantire l'applicazione sostanziale del principio di pari retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore;
- ridurre il divario retributivo di genere;
- potenziare i meccanismi di tutela dei lavoratori finalizzati alla garanzia della parità retributiva;
- assicurare coerenza tra disciplina nazionale e quadro UE, con attenzione a privacy e accessibilità dei dati.

Costituiscono obiettivi specifici del provvedimento:

- definire in modo uniforme e giuridicamente vincolante i concetti di retribuzione, divario retributivo di genere, lavoro di pari valore e categorie di lavoratori;
- assicurare i sistemi di classificazione e inquadramento professionale basati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere;
- garantire trasparenza retributiva nella fase di accesso al lavoro;
- rendere trasparenti e accessibili ai lavoratori i criteri di determinazione delle retribuzioni, dei livelli retributivi e della progressione economica;
- introdurre un diritto effettivo all'informazione retributiva, individuale e collettiva, sui livelli retributivi medi per sesso e per categoria di lavoratori;
- assicurare l'accessibilità universale delle informazioni retributive;
- istituire un sistema strutturato e progressivo di raccolta e comunicazione dei dati sul divario retributivo di genere;
- prevedere obblighi di trasmissione, pubblicazione e utilizzo dei dati retributivi a fini di trasparenza, confronto settoriale e territoriale, tutela dei lavoratori e attività ispettiva;
- introdurre un meccanismo di correzione obbligatoria delle differenze retributive non giustificate;
- imporre al datore di lavoro l'obbligo di motivazione e di adeguamento entro termini certi;
- attivare procedure di valutazione congiunta delle retribuzioni;
- garantire la protezione dei dati personali trattati nell'ambito della trasparenza retributiva;
- limitare l'utilizzo dei dati esclusivamente alle finalità di applicazione del principio di parità di retribuzione;
- rafforzare i mezzi di tutela giurisdizionale e collettiva;
- assicurare l'effettività delle sanzioni in caso di accertata discriminazione retributiva;
- introdurre la consulenza ai lavoratori in merito ad eventuali ricorsi connessi al principio della parità di retribuzione da parte dei rappresentanti dei lavoratori o dell'organismo per la parità;

- istituire un organismo nazionale di monitoraggio;
- garantire il flusso informativo e statistico verso la Commissione europea (Eurostat) per il calcolo del divario retributivo di genere secondo gli standard UE.

2.2 Indicatori e valori di riferimento

Con riferimento al divario retributivo di genere è individuato come indicatore la differenza percentuale tra la retribuzione media di uomini e donne.

In relazione alla copertura della trasparenza e del reporting retributivo, l'indicatore sarà costituito dalla percentuale di datori di lavoro obbligati che indicano la retribuzione negli annunci di lavoro e trasmettono i dati sul divario retributivo.

In riferimento correzione delle discriminazioni retributive, l'indicatore di efficacia sarà costituito dalla percentuale di differenze retributive non giustificate o corrette entro 1 anno dall'entrata in vigore del decreto attuativo.

3. OPZIONI DI INTERVENTO E VALUTAZIONE PRELIMINARE:

Nel corso dell'analisi di impatto relativa al decreto attuativo della Direttiva (UE) 2023/970 sono state considerate diverse opzioni di intervento, tenendo conto del carattere vincolante del recepimento e dell'esigenza di assicurare un'applicazione effettiva del principio di parità retributiva.

È stata innanzitutto esaminata l'opzione zero, consistente nel non procedere a un intervento normativo nazionale e nel fare affidamento esclusivamente sulla disciplina antidiscriminatoria già vigente. Tale opzione è stata valutata unicamente a fini comparativi, poiché incompatibile con l'obbligo di recepimento della direttiva europea. Inoltre, tale scelta non avrebbe consentito di superare le attuali carenze in termini di trasparenza retributiva e di strumenti di applicazione e sarebbe risultata priva di efficacia rispetto agli obiettivi perseguiti.

Una seconda ipotesi ha riguardato un recepimento minimo, limitato alla trasposizione formale delle disposizioni europee. Questa opzione è stata ritenuta poco efficace, in quanto non avrebbe garantito un coordinamento sistematico con l'ordinamento nazionale né un rafforzamento concreto dei diritti di informazione, dei meccanismi correttivi e del monitoraggio.

È stata infine considerata un'ipotesi di recepimento rafforzato, con obblighi e misure ulteriori rispetto a quanto richiesto dalla direttiva. Tale opzione è stata ritenuta meno proporzionata e difficilmente sostenibile in termini di oneri e tempi di attuazione.

È stata quindi valutata un'opzione di recepimento integrato e proporzionato, che prevede l'attuazione completa della direttiva attraverso un inserimento organico nel quadro normativo nazionale e l'introduzione differenziata e graduata degli obblighi di informazione e comunicazione sul divario retributivo di genere in base alla dimensione dei datori di lavoro, stabilendo che tali obblighi si applicano ai datori di lavoro con almeno cento dipendenti e consentendo un arco temporale ampio per l'iniziale raccolta dei dati e per la comunicazione a regime degli stessi all'organismo di monitoraggio. Ciò al fine di non gravare di adempimenti la parte datoriale, ma garantendo nel contempo la raccolta e l'accessibilità dei dati stessi. L'opzione di recepimento individuata garantisce, altresì, il rafforzamento dei diritti dei lavoratori e l'istituzione di un sistema strutturato di monitoraggio. Tale opzione è risultata pienamente conforme ai vincoli normativi, adeguata sotto il profilo dell'efficacia e coerente con il principio di proporzionalità, nonché fattibile nei tempi previsti, anche grazie all'utilizzo di strutture amministrative esistenti e alla previsione dell'invarianza finanziaria.

4. COMPARAZIONE DELLE OPZIONI E MOTIVAZIONE DELL'OPZIONE PREFERITA:

4.1 Impatti economici, sociali ed ambientali per categoria di destinatari.

I destinatari della norma sono individuabili in modo unitario ma articolato.

I principali destinatari sono i datori di lavoro pubblici e privati, cui il decreto impone obblighi di trasparenza retributiva, di comunicazione dei dati e, nei casi previsti, di correzione delle differenze retributive non giustificate, con applicazione graduata in base alla dimensione organizzativa.

Sono destinatari diretti anche tutti i lavoratori e le lavoratrici, inclusi i dirigenti e indipendentemente dalla tipologia contrattuale, ai quali il decreto riconosce diritti di informazione, tutela e protezione contro le discriminazioni retributive. Rientrano, altresì, tra i destinatari i candidati a un impiego, limitatamente alle disposizioni sulla trasparenza nella fase di selezione e sul divieto di richiesta delle retribuzioni pregresse.

La norma si rivolge, inoltre, ai rappresentanti dei lavoratori e alle organizzazioni sindacali, chiamati a supportare l'esercizio dei diritti e a partecipare, ove previsto, alle valutazioni congiunte delle retribuzioni.

Sono infine destinatari istituzionali gli organismi di parità, l'Ispettorato nazionale del lavoro, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'organismo di monitoraggio istituito dal decreto, cui spettano funzioni di controllo, supporto, raccolta dati e monitoraggio dell'attuazione.

In merito agli impatti del decreto attuativo della Direttiva (UE) 2025/970 sui datori di lavoro pubblici e privati, i benefici attesi consistono in una maggiore chiarezza e coerenza dei sistemi retributivi, nella riduzione del contenzioso legato alle discriminazioni e nel rafforzamento della reputazione organizzativa, con potenziali effetti positivi su attrattività e *retention* del personale. Eventuali costi potrebbero riguardare soprattutto gli adempimenti organizzativi e amministrativi (raccolta e gestione dei dati, aggiornamento dei criteri retributivi, comunicazioni e, nei casi previsti, valutazioni congiunte), concentrati in misura maggiore sui datori di lavoro di dimensioni medio-grandi. Tali costi sono attenuati dalla gradualità degli obblighi e dall'utilizzo di strutture e processi già esistenti.

Per i lavoratori e lavoratrici, i principali benefici saranno costituiti dal rafforzamento dei diritti di informazione, una maggiore possibilità di individuare e correggere differenze retributive non giustificate e una tutela più efficace contro le discriminazioni e le ritorsioni. Non si evidenziano costi economici diretti ed eventuali oneri indiretti sono limitati al tempo necessario per l'esercizio dei diritti informativi o di tutela e per l'eventuale contenzioso. Per i candidati a un impiego il beneficio principale è rappresentato dalla maggiore trasparenza nelle procedure di selezione, che riduce le asimmetrie informative e il rischio di perpetuare divari retributivi preesistenti. Non sono previsti costi diretti per questa categoria.

Il decreto rafforza il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali nella tutela collettiva e nella prevenzione delle discriminazioni, accrescendo la capacità di intervento informato. I costi sono essenzialmente di natura organizzativa e legati all'impegno nelle attività di confronto e partecipazione alle valutazioni congiunte.

I benefici per gli organismi di parità e le amministrazioni competenti attengono ad una maggiore disponibilità di dati strutturati e strumenti più efficaci di monitoraggio e intervento, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

Per la collettività, i benefici attesi includono una progressiva riduzione del divario retributivo di genere, un miglior funzionamento del mercato del lavoro in termini di equità e trasparenza e un rafforzamento della fiducia nelle istituzioni e nelle regole. Nel medio-lungo periodo, tali effetti possono tradursi in maggiore partecipazione al lavoro, migliore utilizzo del capitale umano e impatti positivi su crescita economica e coesione sociale. I costi collettivi sono contenuti, poiché il decreto opera ad invarianza finanziaria e non comporta nuovi oneri per la finanza pubblica.

Per quanto attiene alla distribuzione temporale degli effetti, nel breve periodo si concentrano principalmente i costi di adeguamento organizzativo per i datori di lavoro e l'avvio delle strutture di

monitoraggio. Nel medio periodo dovrebbero emergere i benefici legati alla maggiore trasparenza, all'individuazione delle differenze retributive e all'attivazione dei meccanismi correttivi. Nel lungo periodo, gli effetti più rilevanti riguarderanno la riduzione strutturale delle disuguaglianze retributive, il consolidamento delle buone pratiche e il miglioramento complessivo dell'equità nel mercato del lavoro.

4.2 Impatti specifici

A. Effetti sulle PMI (Test PMI)

Il decreto legislativo limita l'impatto sulle PMI, attraverso un'applicazione graduata degli obblighi in base alla dimensione del datore di lavoro. Le micro e piccole imprese sono escluse dagli adempimenti più onerosi (in particolare dal reporting strutturato e dalla pubblicazione dei dati), mentre per le medie imprese gli obblighi sono introdotti in modo progressivo. I costi per le PMI risultano, quindi, solo eventuali e limitati a meri profili organizzativi, compensati dal beneficio di una maggiore chiarezza dei criteri retributivi e da una riduzione del rischio di contenzioso. Sotto il primo profilo, i dati salariali sono già a disposizione delle aziende, che si devono limitare alla loro raccolta mediante procedure informatizzate e alla comunicazione all'organismo di monitoraggio. I dati possono essere, altresì, resi disponibili pubblicamente dal datore di lavoro, anche attraverso il proprio sito internet. Sotto il profilo della riduzione del contenzioso, si evidenzia che l'obbligo di adottare pratiche trasparenti, specialmente quello di correggere divari retributivi superiori al 5%, riduce la differenza salariale di genere e il conseguente rischio di controversie. Inoltre, limitando le asimmetrie informative e consentendo ai lavoratori di conoscere come vengono determinate le retribuzioni e gli avanzamenti, aumenta la percezione di equità e si rafforza la fiducia nell'organizzazione, riducendo le percezioni di ingiustizia.

B. Effetti sulla concorrenza

Il decreto ha effetti positivi sulla concorrenza, in quanto introduce condizioni di maggiore trasparenza e parità di trattamento tra operatori economici. La standardizzazione degli obblighi informativi e dei criteri retributivi riduce il rischio di pratiche discriminatorie che possono alterare il corretto funzionamento del mercato del lavoro. Non si ravvisano effetti distorsivi rilevanti, poiché gli obblighi sono applicati in modo uniforme e proporzionato.

C. Oneri informativi

Gli oneri informativi derivano principalmente dalla raccolta, elaborazione e comunicazione dei dati retributivi e dall'accesso alle informazioni da parte dei lavoratori. Tali oneri sono concentrati sui datori di lavoro di maggiori dimensioni, mentre risultano limitati o assenti per le imprese più piccole. Gli adempimenti si basano in larga parte su dati già disponibili presso i datori di lavoro e sono mitigati dall'utilizzo di modalità telematiche e dall'assenza di duplicazioni informative. In particolare, durante il rapporto di lavoro, il datore deve rendere accessibili ai dipendenti i criteri di determinazione della retribuzione e della progressione economica. Ogni lavoratore può chiedere i livelli retributivi medi, distinti per sesso e per categoria professionale e a tale richiesta il datore deve rispondere per iscritto entro due mesi oppure pubblicare stabilmente tali informazioni su intranet. Ogni anno il datore deve anche informare i lavoratori dell'esistenza di tale diritto. Per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti sorge un obbligo più strutturato. Tali datori sono chiamati a comunicare periodicamente all'organismo di monitoraggio una serie di dati sul divario retributivo di genere (divario medio e mediano, componenti variabili, distribuzione per quartili, percentuali di percettori delle variabili, ecc.), rendendo alcuni di questi dati disponibili anche a lavoratori, rappresentanti, Ispettorato del

lavoro e organismi di parità, su richiesta. Il datore deve, inoltre, fornire eventuali chiarimenti aggiuntivi. In particolare, se dalle comunicazioni emerge un divario retributivo ingiustificato almeno del 5%, il datore è tenuto a svolgere con i rappresentanti una valutazione congiunta e a condividerne gli esiti con i lavoratori, l'organismo di monitoraggio e autorità competenti. Per quanto attiene il settore pubblico, l'organismo di monitoraggio del Ministero del lavoro deve pubblicare i dati ricevuti, raccogliere le valutazioni congiunte e trasmettere periodicamente alla Commissione europea una relazione sul funzionamento del sistema. Inoltre, il Ministero deve inviare annualmente a Eurostat i dati nazionali sul divario retributivo di genere.

D. Rispetto dei livelli minimi di regolazione europea

Il decreto garantisce il pieno rispetto dei livelli minimi di regolazione previsti dalla Direttiva (UE) 2023/970, dando applicazione alle disposizioni e stabilendone le modalità attuative. Le misure adottate si collocano in un quadro di recepimento integrale e coerente, evitando sia il sotto-recepimento sia il cosiddetto *gold plating*, assicurando un adeguato equilibrio tra tutela dei diritti e sostenibilità degli oneri regolatori.

5. MODALITA' DI ATTUAZIONE E MONITORAGGIO:

5.1 Attuazione

Il decreto si inserisce in un quadro normativo già esistente e coerente in materia di pari opportunità e non discriminazione, riducendo i rischi applicativi. Dal punto di vista organizzativo e amministrativo, l'attuazione richiede un adeguamento dei sistemi interni dei datori di lavoro, soprattutto di dimensioni medio-grandi, e un rafforzamento delle attività di coordinamento e monitoraggio da parte delle amministrazioni competenti, senza necessità di nuove strutture.

Sul piano finanziario ed economico, l'intervento opera in invarianza finanziaria: i costi sono eventuali, limitati e prevalentemente organizzativi per i datori di lavoro, mentre non sono previsti nuovi oneri per la finanza pubblica. Dal punto di vista sociale, il contesto appare favorevole, in quanto la crescente attenzione alla parità di genere e alla trasparenza retributiva ne sostiene l'accettabilità e l'efficacia.

I soggetti responsabili dell'attuazione sono principalmente i datori di lavoro pubblici e privati, chiamati ad applicare gli obblighi di trasparenza, comunicazione e correzione delle differenze retributive. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali svolge funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio, con il supporto dell'organismo di monitoraggio istituito dal decreto. L'Ispettorato nazionale del lavoro e gli organismi di parità assicurano le attività di controllo, tutela e supporto.

5.2 Monitoraggio

Il sistema di monitoraggio dell'intervento è affidato a un organismo nazionale di monitoraggio istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne assicura il coordinamento e la presidenza.

L'organismo è responsabile della raccolta, analisi e pubblicazione dei dati relativi al divario retributivo di genere e all'attuazione delle misure previste dal decreto, che acquisisce annualmente le informazioni trasmesse dai datori di lavoro, nonché i dati provenienti dall'Ispettorato nazionale del lavoro e dagli organismi di parità in relazione a reclami, controlli e procedure di tutela. I dati sono elaborati e resi disponibili in forma aggregata, in modo accessibile e comparabile per settori e territori, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

Il monitoraggio si avvale, inoltre, del contributo delle amministrazioni ed enti che partecipano all'organismo, tra cui ISTAT, CNEL e INAPP, nonché delle parti sociali, al fine di garantire completezza informativa e coerenza con il sistema statistico nazionale ed europeo.

Con periodicità biennale, l'organismo elabora una relazione sull'attuazione della disciplina e sull'andamento del divario retributivo di genere, che viene trasmessa alla Commissione europea secondo le scadenze previste. Entro i termini stabiliti, l'organismo fornisce inoltre alla Commissione le informazioni complessive sull'applicazione della direttiva.

CONSULTAZIONI SVOLTE NEL CORSO DELL'AIR

Per l'attuazione dell'intervento sono state svolte diverse consultazioni con le parti sociali in linea con il considerando 64 e con l'articolo 13 della Direttiva (UE) 2025/970 che valorizza il ruolo di queste ultime per il conseguimento degli obiettivi fissati, richiamando gli Stati membri a promuovere una contrattazione collettiva capace di contrastare le forme di discriminazione retributiva, con particolare riferimento agli ambiti lavorativi connotati da una prevalente componente femminile.

In risposta a tale indicazione, le parti sociali sono state convocate in diversi incontri nell'ottica di un loro pieno coinvolgimento nella fase di trasposizione per il miglior raccordo della normativa euro-unitaria con il vigente quadro delle relazioni industriali.

In particolare, le riunioni si sono tenute nella sede del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in data 22 maggio 2025, 28 luglio 2025 e 25 settembre 2025. Alla prima riunione hanno partecipato le organizzazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL) e il Ministero per la famiglia, la natalità e le pari opportunità; nella riunione del 28 luglio sono state invitate, invece, le Associazioni datoriali ABI, ANIA, CASARTIGIANI, CONFARTIGIANATO, CNA, CONFCOMMERCIO, CONFCOOPERATIVE, CONFESERCENTI, CONFINDUSTRIA e LEGACOOP, VALORE D, mentre il 25 settembre 2025 si è tenuto un incontro congiunto delle parti sociali, alla presenza del Ministero per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e dell'Istituto nazionale per le analisi delle politiche pubbliche.

Nel corso di tali incontri e nei successivi contributi che le predette organizzazioni hanno inviato al Ministero, ai quali si sono aggiunte anche le valutazioni di alcune aziende (ENI, ENEL, GENERALI ITALIA), sono emerse alcune linee comuni, in particolare in relazione al concetto di lavoro di pari valore, per il quale le parti sociali, unanimemente, hanno suggerito di valorizzare le declaratorie già presenti nella contrattazione collettiva.

Tutti hanno condiviso gli obiettivi della direttiva, dichiarandosi d'accordo ad un recepimento non meramente formale che mirasse al rafforzamento dei meccanismi di prevenzione e contrasto alle disparità salariali e, al contempo, integrato nel quadro normativo nazionale potenziando gli strumenti operativi già esistenti.

PERCORSO DI VALUTAZIONE

L'intervento normativo ha visto il coinvolgimento delle strutture tecniche del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il confronto con l'Istituto nazionale per le analisi delle politiche pubbliche, con particolare riguardo alle nozioni e alle misure contenute negli articoli 4 e 9 della Direttiva (UE) 2025/970, di maggior impatto nell'ordinamento nazionale.

Sono, inoltre, stati coinvolti il Dipartimento per le politiche della famiglia e il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che hanno preso parte alle diverse audizioni delle parti sociali. Il Dipartimento della funzione pubblica e il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti hanno espresso le proprie valutazioni in merito alle prospettive di intervento, condivise attraverso la tabella di concordanza.

ANALISI TECNICO-NORMATIVA

Amministrazione proponente: Presidenza del Consiglio dei ministri, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità.

TITOLO: Schema di decreto legislativo recante *“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”*.

Referente ATN: Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

PARTE I. ASPETTI TECNICO-NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

1) Obiettivi e necessità dell'intervento normativo. Coerenza con il programma di Governo.

Il decreto legislativo recepisce, in virtù della delega contenuta all'articolo 9 della legge 21 febbraio 2024, n. 15, 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.

Il decreto attuativo ha la finalità di introdurre nell'ordinamento europeo un nuovo insieme di strumenti per dotare di nuova linfa il principio della parità retributiva tra uomini e donne. Infatti, pur essendo già presente nel diritto italiano, si è ravvisata la necessità di legare questo principio a meccanismi di trasparenza. Il provvedimento fornisce, quindi, il Paese di un sistema più moderno e incisivo, basato sulla trasparenza delle retribuzioni e su obblighi informativi che permettano di individuare e correggere eventuali disparità di trattamento salariale tra uomini e donne.

Si prevedono diritti informativi più forti per lavoratrici e lavoratori, nuovi obblighi per i datori di lavoro, strumenti di verifica congiunta e un sistema nazionale di monitoraggio affidato al Ministero del lavoro.

L'intervento normativo si rende necessario non solo per adempiere all'obbligo di recepimento previsto dalla legge di delegazione europea, ma anche per introdurre nuovi strumenti che consentano di dotarsi di un quadro uniforme di raccolta dati, di comparare i livelli retributivi e di avere a disposizione informazioni nelle fasi che precedono l'assunzione e nel corso del rapporto di lavoro. Il decreto consente, in ultimo, di rafforzare la tutela antidiscriminatoria, anche alla luce della disciplina europea sulla protezione dei dati personali.

Il decreto è in linea con gli indirizzi politici del Governo, che include tra le proprie priorità la riduzione dei divari di genere, il sostegno all'occupazione femminile e la valorizzazione del ruolo delle donne nel mercato del lavoro, inserendosi, inoltre, nel più ampio processo di modernizzazione dei rapporti di lavoro e promuovendo criteri chiari, trasparenti e non discriminatori nella determinazione delle retribuzioni e nelle progressioni economiche.

Infine, l'intervento conferma l'impegno del Governo a garantire un recepimento puntuale e ordinato delle direttive europee, in coerenza con le norme sulla partecipazione dell'Italia all'Unione europea e con la legge di delegazione. L'introduzione di meccanismi strutturali di monitoraggio e trasmissione dei dati contribuisce a rendere il sistema amministrativo più efficiente e orientato agli standard europei.

2) Analisi del quadro normativo nazionale.

Il quadro normativo nel quale si inserisce il decreto attuativo, è costituito dalle seguenti disposizioni:

- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- Regolamento (UE) n. 2016/679, 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);
- Raccomandazione 2003/361/CE, adottata dalla Commissione europea il 6 maggio 2003 e relativa alla definizione delle micro, piccole e medie imprese;
- 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;
- legge 20 maggio 1970, n. 300, recante lo Statuto dei lavoratori;
- decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, di attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, che ha attuato la direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero";
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, di 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;
- decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali";
- 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;
- 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.

3) Incidenza delle norme proposte sulle leggi e sui regolamenti vigenti.

Il decreto legislativo non incide in maniera diretta su leggi e regolamenti vigenti.

4) Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali.

Non vi sono incompatibilità con l'ordinamento costituzionale, risultando l'intervento in esame, in relazione agli obiettivi perseguiti, pienamente aderente ai principi ivi contenuti, nonché concreta espressione della partecipazione dell'Italia all'Unione europea.

5) Analisi della compatibilità dell'intervento con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli enti locali.

L'intervento è pienamente compatibile con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale, nonché degli enti locali.

6) Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.

L'intervento normativo è conforme ai principi previsti dall'articolo 118 della Costituzione. Non si rilevano profili di incompatibilità con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale, nonché degli enti locali, né di incompatibilità con i principi di sussidiarietà, di differenziazione e di adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.

7) Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa.

L'intervento normativo non contiene rilegificazione di norme delegificate, né utilizza strumenti di semplificazione normativa.

8) Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter.

In materia di parità di genere è in atto il procedimento per l'adozione del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 maggio 2024 sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/ce e 2010/41/UE.

9) Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.

Il provvedimento non contrasta con i principi fissati in materia dalla giurisprudenza, né risultano pendenti giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.

PARTE II. CONTESTO NORMATIVO DELL'UNIONE EUROPEA E INTERNAZIONALE

10) Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento dell'Unione europea.

Non vi sono incompatibilità con l'ordinamento comunitario, risultando l'intervento in esame, in relazione agli obiettivi perseguiti, pienamente aderente ai principi ivi contenuti. Infatti, il provvedimento costituisce attuazione, nell'ordinamento, della Direttiva (UE) 2023/970.

11) Verifica dell'esistenza di procedure di infrazione da parte della Commissione europea sul medesimo o analogo oggetto.

Non sussistono procedure di infrazione sul medesimo oggetto.

In ambito discriminatorio *latu sensu* inteso, la Commissione europea ha deferito l'Italia alla Corte di giustizia dell'Unione europea in relazione all'utilizzo di contratti a tempo determinato e a condizioni di lavoro discriminatorie (direttiva 1999/70/CE del Consiglio).

12) Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.

Non vi sono incompatibilità con gli obblighi internazionali.

13) Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte di giustizia dell'Unione europea sul medesimo o analogo oggetto.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE) si è pronunciata con numerose sentenze in materia di discriminazione di genere, basandosi sull'art. 157 TFUE, secondo cui *"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"* (ex art. 119 CEE), e ha adottato più direttive finalizzate a sancire il divieto di discriminazione diretta e indiretta nell'accesso al lavoro, nella retribuzione, nelle condizioni di impiego e nel licenziamento. In materia di parità retributiva (Equal Pay), la Corte ha stabilito che a lavoro uguale o di pari valore deve corrispondere la stessa retribuzione, garantendo l'effetto diretto orizzontale (applicabile anche tra privati) del principio di parità di retribuzione (sentenza Defrenne C-43/75, sentenza Tesco Stores C-624/19). In ambito di discriminazione indiretta, la Corte ha stabilito che questa si verifica quando una norma neutra svantaggia nettamente un genere (spesso donne in part-time), a meno che non sia giustificata da fattori oggettivi (sentenza Nimz C-184/89). Con riferimento alla maternità e genitorialità, la Corte di giustizia, in particolare con la sentenza C-460/06 dell'11 ottobre 2007 (e ribadito in C-595/12), basandosi sulla Dir. 2006/54/CE (e precedentemente 76/207/CEE), ha stabilito il divieto di licenziamento o trattamento sfavorevole delle lavoratrici per gravidanza o maternità, garantendo il diritto al rientro nel posto o in un posto equivalente. Con la sentenza C-356/21, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha stabilito che il divieto di discriminazione basato sull'orientamento sessuale, in virtù della Direttiva 2000/78, si applica non solo al lavoro subordinato, ma a tutte le forme di lavoro autonomo. Il principio di non discriminazione tutela i lavoratori autonomi dall'esclusione o dal mancato rinnovo dei contratti, garantendo parità di accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro.

14) Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.

La giurisprudenza della CEDU è orientata a considerare la parità di genere un principio fondamentale, fondato sul divieto di discriminazione (art. 14 CEDU). Non sono state adottate sentenze in ambito di discriminazione di genere nel lavoro.

15) Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione europea.

Non risultano indicazioni al riguardo.

PARTE III. ELEMENTI DI QUALITÀ SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO

1) Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.

Il provvedimento introduce, all'articolo 3, le seguenti nuove definizioni:

- "divario retributivo di genere": la differenza tra i livelli retributivi medi composti 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;
- "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;
- "Lavoro di pari valore": il lavoro ritenuto di pari valore secondo i criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- "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;

- "Discriminazione intersezionale": quella 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.

2) Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni e integrazioni subite dai medesimi.

Da un'analisi delle previsioni contenute nel progetto risulta la correttezza dei riferimenti normativi in esso contenuti.

3) Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni e integrazioni a disposizioni vigenti.

Non si è fatto ricorso alla novella legislativa.

4) Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo.

Nel provvedimento non vi sono disposizioni con effetti abrogativi.

5) Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

Non risultano disposizioni dell'atto normativo aventi effetti retroattivi, né alcuna reviviscenza di norme precedentemente abrogate o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

6) Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.

Non risulta alcuna delega aperta sul medesimo oggetto.

7) Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi e dei motivi per i quali non è possibile esaurire la disciplina con la normativa proposta e si rende necessario il rinvio a successivi provvedimenti attuativi; verifica della congruità dei termini previsti per la loro adozione.

Il decreto legislativo prevede l'adozione di decreti attuativi. In particolare:

1. l'articolo 4, comma 6, del decreto prevede che "il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può, con uno o più decreti, adottare entro il 31 dicembre 2026 atti di indirizzo per l'attuazione del presente articolo";

2. l'articolo 9, comma 3, del decreto dispone che "Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400 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'INPS, dell'INAIL e dell'INI e di altri soggetti istituzionali ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2002, n. 82, e del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2009, n. 445,

b) l'individuazione dei dati che il datore di lavoro è tenuto a comunicare e le relative modalità di acquisizione;

- c) le attività di assistenza tecnica ed eventuali iniziative di formazione o 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°.

Il ricorso alla normazione secondaria *sub* 1), si inserisce nell'ambito dell'articolo 4, dedicato alla definizione dei concetti di "stesso lavoro" e "lavoro di pari valore" e ai criteri sulla base dei quali poter procedere alla valutazione comparativa del lavoro di pari valore.

Come indicato dal decreto legislativo e chiarito in relazione illustrativa, la politica salariale dell'ordinamento interno è demandata alla contrattazione collettiva alla quale, pertanto, è anche rimessa l'applicazione di quanto precisato dall'articolo 4.

L'articolo 4, in altre parole, ribadisce il ruolo di primo piano svolto dalla contrattazione collettiva, valorizzandolo.

Tuttavia, poiché la disposizione introduce dei concetti di matrice unionale (si pensi, ad esempio, alla stessa definizione dei concetti suindicati), è stato previsto che, ove se ne ravvisasse la necessità, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali possa adottare propri atti di indirizzo, anche sottoforma di linee guida o circolari, volti a orientare e/o supportare la contrattazione nella valutazione del lavoro di pari valore.

L'intervento di normazione secondaria è, pertanto, solo potenziale, in quanto presupposto per la sua attivazione è l'input che eventualmente deriverà dalle parti sociali.

Ne discende l'impossibilità di una disciplina in norma così come di una indicazione dei termini per l'esercizio del potere di normazione.

L'articolo 9 del decreto legislativo disciplina l'obbligo di raccolta dei dati e la relativa trasmissione a un apposito organismo di monitoraggio, disciplinato dal successivo articolo 14. In particolare, la disposizione, in attuazione dell'articolo 9 della direttiva, individua l'elenco dei dati da raccogliere e comunicare, e le relative scadenze e cadenze per la trasmissione al menzionato organismo di monitoraggio (entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno per i datori con almeno 250 lavoratori; entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni 3 anni per i datori di lavoro che occupano tra i 150 e i 249 dipendenti; entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni per i datori di lavoro che occupano tra i 100 e i 149 dipendenti).

Il comma 3 rinvia ad appositi decreti regolamentari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali la disciplina delle modalità tecniche con cui adempiere a tale obbligo, anche attraverso l'acquisizione di informazioni in possesso di INPS, INAIL, INL e altri soggetti istituzionali.

Non si è ravvisata la necessità di inserire dei termini per l'attivazione in quanto, in ossequio a quanto previsto dall'articolo 9, comma 1, lettera c), della legge di delega n. 15 del 2024, si intende esplorare la possibilità di ricavare in modo automatico le informazioni richieste da dati e procedure amministrativi già esistenti, eventualmente adattandoli alle esigenze della direttiva in esame.

Infine, si evidenzia che il ricorso alla normazione secondaria è stato ritenuto il mezzo più confacente al perseguimento dello scopo – consistente, si ripete, nella disciplina di tipo tecnico e operativo che governerà la procedura di acquisizione di dati e informazioni – sia per non appesantire il testo del decreto legislativo che per procedere ad una rapida rivalutazione del sistema che verrà confezionato, nel caso in cui si ravvisasse la necessità di inserire ulteriori specifiche tecniche volte ad agevolare l'utenza.

8) Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati e di riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione tecnica della sostenibilità dei relativi costi.

Non è stato necessario acquisire o commissionare elaborazioni statistiche in relazione alla materia oggetto di regolazione.