



**Roma Tre**

# **Gender pay transparency D. Lgs. di recepimento della Direttiva UE 970/2023**

---

**PROF.SSA SILVIA CIUCCIOVINO**

Università degli Studi Roma Tre  
Prof.ssa Ordinaria di Diritto del Lavoro

Direttrice Laboratorio Equality, Diversity & Inclusion -ED&I  
Dipartimento Economia - Università Roma Tre

A decorative orange vertical bar is located on the far left edge of the slide. A large, thin white circle is positioned on the left side, partially overlapping the orange bar and extending towards the center of the slide.

Campo di applicazione e  
struttura del d. lgs.

- **Tutti** i datori di lavoro pubblici e privati
- Tutti i rapporti di lavoro subordinato, inclusi i **dirigenti**
- Esclusi lavoratori **domestici e intermittenti**
- Per candidati solo art. 5 (trasparenza prima dell'assunzione)
- Entrata in vigore 7 giugno 2026

# Struttura del D. lgs.

---

## **Capo I Disposizioni generali**

Art. 3 «Definizioni»

Art. 4 «Stesso lavoro e lavoro di pari valore»

---

## **Capo II Trasparenza retributiva**

Art. 5 «Trasparenza prima dell'assunzione»

Art. 6 «Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica»

Art. 7 «Diritto di informazione»

Art. 9 «Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile»

Art. 10 «Valutazione congiunta delle retribuzioni»

Art. 11 «Protezione dei dati»

---

## **Capo III Mezzi di tutela**

---

## **Capo IV Monitoraggio e statistiche**

---

Neutralità sistemi retributivi e divieto di discriminazione (art. 4)

---

Trasparenza (accessibilità, informazione individuale, comunicazioni pubbliche) (artt. 5-9)

---

Valutazione congiunta sindacati (art. 10)

---

Tutela giudiziale ( artt. 12-13)

---


Monitoraggio e statistiche (art. 14-15)

Neutralità sistemi retributivi e divieto di discriminazione

*Qualche richiamo in premessa*

# Parità di trattamento vs divieto di discriminazione

- La **differenziazione salariale non è illegittima in sé**, lo diventa se basata (anche indirettamente) sul sesso
- Legittimi trattamenti differenziati **ad personam**, superminimi, premialità **purchè neutrali**
- **Tradizionale insindacabilità sistemi retributivi** contrattazione collettiva
- Importanza di **criteri oggettivi** (competenze, impegno, responsabilità, condizioni di lavoro) e **neutrali rispetto al fattore protetto**, anche nei sistemi di classificazione professionale



# Discriminazione diretta, indiretta, per associazione

- **Discriminazione diretta:** applicazione, in ragione del fattore di rischio, di un trattamento meno favorevole rispetto a un lavoratore in situazione *analoga* (**non è mai giustificata, salvo eccezioni connesse a requisito essenziale**)
- **Discriminazione indiretta:** applicazione generalizzata di un trattamento «neutro» che mette o può mettere i portatori di un fattore di rischio in una posizione di particolare svantaggio **ingiustificato** e con mezzi **non appropriati o non necessari** (**è giustificabile se finalità legittima, con mezzi proporzionati e necessari**)

*Le eccezioni costituiscono deroghe poste **ex ante** al principio di non discriminazione (tendenzialmente tipiche), le giustificazioni si pongono **ex post** (sono tendenzialmente atipiche) nella fase di valutazione in concreto*

- **Discriminazione per associazione:** disparità derivante dalla vicinanza a una persona portatrice di un fattore protetto (es. caregiver di un disabile, convivente di un omosessuale)

Fattori di rischio collegati al genere: maternità, paternità, gravidanza

# Codice pari opportunità

## Art. 28 Divieto di discriminazione retributiva

- 1. È vietata qualsiasi **discriminazione**, diretta e indiretta, concernente **un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni**, per quanto riguarda **uno stesso lavoro** o un lavoro al quale è attribuito un **valore uguale**.
- 2. I **sistemi di classificazione professionale** ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono **adottare criteri comuni** per uomini e donne ed essere **elaborati in modo da eliminare le discriminazioni**

## Art. 29 Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera

- 1. È vietata qualsiasi **discriminazione** fra uomini e donne per quanto riguarda **l'attribuzione delle qualifiche**, delle **mansioni** e la **progressione nella carriera**



## D. lgs. di recepimento

### Art. 4 «Stesso lavoro e lavoro di pari valore»

Specifica il divieto di discriminazione retributiva (già vigente) ex art. 28 CPO per ciò che riguarda:

- nozione **stesso lavoro e pari valore**
- **termine di paragone**
- nozione di «**sistemi di classificazione del personale**»
- introduce **presunzione relativa di conformità per ccnl c+r**

# Art. 28 CPO vs art. 4

Neutralità sistemi retributivi e di classificazione  
Presunzione relativa

- 1. È **vietata** qualsiasi **discriminazione**, diretta e indiretta, concernente **un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni**, per quanto riguarda **uno stesso lavoro** o un lavoro al quale è attribuito un **valore uguale**.
- 2. I **sistemi di classificazione professionale** ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono **adottare criteri comuni** per uomini e donne ed essere **elaborati in modo da eliminare le discriminazioni**

- 1. I **contratti collettivi nazionali di lavoro** e le disposizioni di legge assicurano **sistemi di determinazione e classificazione retributiva** fondati su **criteri oggettivi e neutri** rispetto al genere, idonei a garantire la **parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore**. L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali **comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, **costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza**, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali **discriminatori**

# Art. 28 CPO vs art. 4

Nozione pari valore

- 1. È vietata qualsiasi **discriminazione**, diretta e indiretta, concernente **un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni**, per quanto riguarda **uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale**.
- 2. I **sistemi di classificazione professionale** ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono **adottare criteri comuni** per uomini e donne ed essere **elaborati in modo da eliminare le discriminazioni**

2. Ai sensi del d. lg. e dell'art. 28 CPO

- a) **per «stesso lavoro»**, la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di **mansioni identiche o riconducibili** alla **stessa qualifica esemplificativa nell'ambito del medesimo livello retributivo e categoria legale di inquadramento** previsti dal **contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato** dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali **comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale per il settore di riferimento;
- b) **per «lavoro di pari valore»**, la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di **mansioni comparabili**, previste dai **livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato** dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali **comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale per il settore di riferimento.

# Art. 28 CPO vs art. 4

- 1. È vietata qualsiasi **discriminazione**, diretta e indiretta, concernente **un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni**, per quanto riguarda **uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale**.
- 2. I **sistemi di classificazione professionale** ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono **adottare criteri comuni** per uomini e donne ed essere **elaborati in modo da eliminare le discriminazioni**

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

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

# Art. 28 CPO vs art. 4

Comparazione extraziendale

- 1. È vietata qualsiasi **discriminazione**, diretta e indiretta, concernente **un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni**, per quanto riguarda **uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale**.
- 2. I **sistemi di classificazione professionale** ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono **adottare criteri comuni** per uomini e donne ed essere **elaborati in modo da eliminare le discriminazioni**

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

# Esempi di discriminazione indiretta dei sistemi retributivi affrontati dalla giurisprudenza

- Sistemi di **progressione economica basati sull'anzianità di servizio che penalizzano i part-time**, se la maggioranza dei lavoratori part time è donna: es. è indirettamente discriminatorio l'automatismo della riduzione dell'anzianità di servizio dei part time utile ai fini delle progressioni economiche (Cass n. 4313/2024)
- Diversa attribuzione **di indennità accessorie in misura maggiore a gruppi predominanti maschili** rispetto a quelli femminili: es. indennità di trasferta maggiore per i piloti (in maggioranza uomini) rispetto a personale di cabina (in maggioranza donne) (CGUE Air Nostrum 4.10.2024, C-314/23)
- Discriminazione **premi condizionati alla presenza** che non tengono conto delle assenze per motivi protetti e sensibilmente collegati a fattori di discriminatori come **assenze per assistenza a familiari portatori di handicap** o a causa di propria condizione di disabilità (nella determinazione del pdr necessario conteggiare tutti i giorni di permesso ex L. 104/1992 e congedo straordinario ex art. 42, commi 5 e 5 bis, D. Lgs. 151/2001) (CdA Torino 286/2023; CdA Torino 658/2021)

1

L'art. 4 non prevede nulla in merito alla neutralità dei sistemi di progressione di carriera, previsto dall'art. 29 CPO

2

L'art. 4 non riguarda trattamenti personali o superminimi, si occupa di definire la nozione di neutralità dei sistemi di classificazione del personale e le modalità di comparazione per il pari valore

3

La presunzione di conformità - comunque relativa - vale solo per i CCNL c+r, per gli altri CCNL non opera alcuna presunzione

4

Termine paragone per comparazione è costituito dai sistemi inquadramento e classificazione dei CCNL e CI. Non si distingue tra c+r e altri, *qualsiasi* CCNL rappresenta strumento comparazione

Trasparenza



## Candidati (art. 5)

- 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

## Diritto alla accessibilità criteri (art. 6)

- 1. I datori di lavoro **rendono accessibili** ai lavoratori **i criteri** utilizzati **per determinare** la **retribuzione** e **i livelli retributivi**, elaborati sulla base dell'articolo 4, **nonché** quelli **stabiliti** per la **progressione economica** dei lavoratori.
- 2. L'**informativa** resa al lavoratore **all'atto dell'instaurazione** del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, **costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva**, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e i relativi criteri di determinazione. Per i datori di lavoro che **applicano** un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali **comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale o **equivalenti**, l'obbligo di cui al **comma 1 si intende assolto mediante il rinvio** ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo nazionale applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.
- 3. I datori di lavoro **con meno di cinquanta dipendenti**, computati ai sensi dell'articolo 18, commi ottavo e nono, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e degli articoli 9, 18, 27 e 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (part time, ctd e apprendisti), **non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica.**

1

Retribuzione e fascia retributiva va inserita negli avvisi e nei bandi

No richieste esplicite retribuzioni pregresse

2

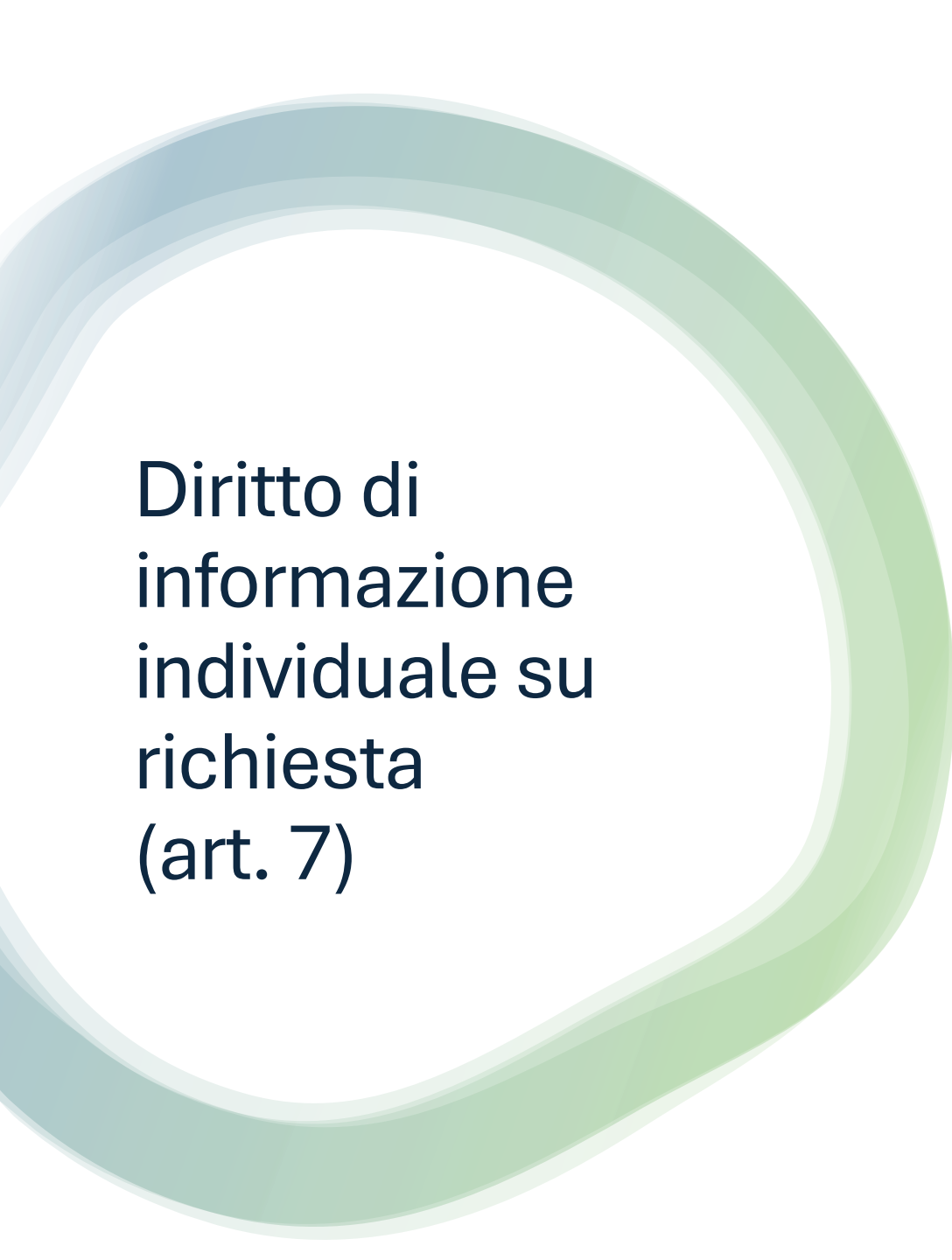
L'accessibilità ai criteri retributivi e di progressione di carriera «stabiliti» (solo se stabiliti) va garantita

3

Soltanto i datori che applicano c+r o equivalenti possono assolvere mediante rinvio al CCNL o CI ex art. 51

4

Per datori fino a 50 dip non vanno forniti criteri progressione



## Diritto di informazione individuale su richiesta (art. 7)

- 1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, lettera n), del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è riconosciuto ai lavoratori **il diritto di richiedere e ricevere per iscritto**, entro due mesi dalla richiesta, **anche per il tramite dei loro rappresentanti** o degli **organismi** per la parità, su specifica delega, **le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore**. Il diritto di cui al presente comma *non può essere esercitato più di una volta all'anno*.
- 2. I datori di lavoro possono assolvere all'obbligo di cui al comma 1 pubblicando, nella propria **rete intranet o nell'area riservata del sito internet aziendale**, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.
- 3. Le informazioni di cui al comma 1 **possono essere, altresì, estrapolate** dai dati pertinenti presentati dai datori di lavoro, anche su base volontaria, e raccolti ai sensi dell'articolo 9. **Tali informazioni sono rese disponibili direttamente ai rappresentanti dei lavoratori o agli organismi per la parità, destinatari della rilevazione**.
- 4. I datori di lavoro **informano annualmente** tutti i lavoratori del **loro diritto** di ricevere le informazioni di cui al comma 1 e delle modalità per l'esercizio di tale diritto.
- 5. Qualora le informazioni ricevute siano imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, **ulteriori chiarimenti** riguardo ai dati forniti. La risposta deve essere motivata.

# Nozione livelli retributivi medi della categoria che svolge pari lavoro

- a) per «**stesso lavoro**», la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di **mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell'ambito del medesimo livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato** dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali **comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale per il settore di riferimento
- b) per «**lavoro di pari valore**», la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di **mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato** dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali **comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale per il settore di riferimento.

c) ;

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

Art. 3 Definizioni

«**livello retributivo**»: la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come la **totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali** quali componenti retributive riconosciute su base personale, **discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali**;



«**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;

«**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;




# Calcolo livelli retributivi medi

**Ambito calcolo:** categoria lavoratori stesso lavoro/pari valore = rif. CCNL

**Voci retributive individuali da computare:** si tratta di voci individuali quindi non generalizzate e discrezionali (cioè non dovute né per contratto né per prassi) ma di carattere strutturale e permanente

	Si calcolano?	Perché?
Superminimi assorbibili	No	Non sono permanenti, perché soggetti a riassorbimento
Superminimi non assorbibili	Si	Sono strutturali e permanenti
Acconti su futuri aumenti contrattuali	No	Se assorbibili non si computano in quanto destinati ad essere riassorbiti
Ad personam collegati a competenze, performance o obiettivi individuali una tantum	Dipende	Dal carattere strutturale e permanente (specie se legate a competenze) o a particolari caratteristiche transitorie della prestazione
Fringe benefits	Dipende	Normalmente non sono strutturali, bensì temporanei (verificare caso per caso)
Premi produttività collettivi / retribuzione variabile	Si	Sono collettivi e non riconosciuti su base individuale, inoltre sono previsti dal CI
Welfare aziendale	Si	Sono collettivi, normalmente previsti dal CI
MBO	No	Sono discrezionali e temporanei
Inquadramenti personali convenzionali	Si	Sono strutturali e permanenti



## Riservatezza (art. 7)

- 6. Ai lavoratori **non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione**. Sono vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.
- 7. **Le informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, ottenute** a norma del presente articolo, **sono utilizzabili esclusivamente ai fini dell'esercizio del diritto alla parità retributiva** e **non possono determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori**.
- 8. Al fine di **evitare l'identificazione diretta o indiretta** dei singoli lavoratori in conformità al regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, fermi restando gli obblighi di trasparenza di cui al decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, per i datori di lavoro che occupano **fino a quarantanove dipendenti, le informazioni di cui al comma 1 possono essere fornite con le modalità che saranno definite con D.M.**



1

La retribuzione media si calcola escludendo trattamenti economici individuali non strutturali (temporanei e discrezionali), quindi ad personam fissi vanno calcolati, inquadramenti superiori convenzionali vanno calcolati



2

La categoria entro la quale calcolare il livello medio è data dall'insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo **stesso lavoro** o lavori considerati **di pari valore** ai sensi dell'art. 4

*quindi*

La classificazione del CCNL costituisce in ogni caso il parametro per il calcolo

Non serve fare mappature e pesature aziendali

# Art. 9 Informazioni sul divario retributivo di genere datori con oltre 100

Fino a 250 dip (entro 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno). Tra 150-249 (entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni). Tra i **100- 149** (entro il **7 giugno 2031** e successivamente ogni tre anni).

- a) il divario retributivo di genere;
  - b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
  - c) il divario retributivo mediano di genere;
  - d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
  - e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
  - f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
  - g) **il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.**
- L'esattezza delle informazioni è confermata dal datore di lavoro, **previa consultazione dei rappresentanti di lavoro che hanno accesso alle metodologie applicate**
  - Il datore di lavoro che adotta una politica salariale unitaria di **gruppo** può fornire le informazioni **aggregando i dati a livello nazionale**, qualora tale modalità consenta una rappresentazione più affidabile dei dati anche al fine di ridurre le distorsioni statistiche e di favorire una gestione accentrata degli adempimenti.

# Nozioni di variazioni retributive

- «**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;
- «**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;
- «**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;
- «**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;

# Come si calcola la soglia dei 100?

- Spetta ad un DM del Ministero del lavoro sentito il Garante privacy entro 90 gg. stabilire
  - **modalità raccolta** dati di cui al c. 1;
  - **l'individuazione dati utili** ai fini co. 1 e relative modalità di acquisizione;
  - raccolta e esposizione dati per az. **fino a 49 dip.**
- E' presumibile che tale decreto ministeriale fornirà indicazioni su come calcolare la soglia. V. **ad esempio** D.I. 3 giugno 2024 sul rapporto biennale che precisa:
- «Le aziende pubbliche e private che occupano più di cinquanta dipendenti nel complesso delle proprie sedi, dipendenze ed unità produttive redigono un rapporto unico, nel quale sono fornite le informazioni relative a tutti gli occupati...»
- «Le aziende con sede legale all'estero sono tenute a presentare il rapporto esclusivamente nel caso in cui abbiano in Italia una o più sedi, dipendenze o unità produttive che occupano, nel loro complesso, più di cinquanta dipendenti. In tale ipotesi viene presentato un unico rapporto, che fornisce le informazioni relative a tutti gli occupati presso le sedi, dipendenze o unità produttive situate in Italia. La presentazione del rapporto è effettuata da una delle sedi, dipendenze o unità produttive situate sul territorio italiano».

Prendendo a riferimento il D.I. sul rapporto biennale i lav. somministrati non concorrono al calcolo delle soglie. Vanno inseriti da parte dell'utilizzatore nel rapporto in sezione separata con indicazione ore lavorate ( distaccati sono inseriti nel rapporto distaccante e non nel rapporto distaccataria)

# Art. 9

## informazioni sul sul divario retributivo di genere datori con oltre 100 dip

- **Comunicare all'organismo di monitoraggio tutte le informazioni a)-g)**, il quale provvede alla pubblicazione (**salvo g**). Datore può pubblicare su proprio sito *internet* **dati** lett. g). Il Min Lav. con decreto stabilirà modalità di calcolo e raccolta
- **Rese accessibili ai lavoratori e ai loro rappresentanti dati lett. 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** 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
- **Diritto di chiedere chiarimenti e ulteriori dettagli** al datore da parte di **lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, l'Ispettorato** del lavoro e gli **organismi per la parità**. I datori di lavoro forniscono una risposta motivata entro 60 gg. dal ricevimento della richiesta e **pongono rimedio** a discriminazioni immotivate



1

Aspettare D.M. che definirà modalità di raccolta (utilizzando dati in possesso di INPS INAIL INL) e calcolo dati per comunicazioni all'organismo di monitoraggio



2

Il diritto di chiedere chiarimenti sui dati comunicati (per il quale bisogna aspettare DM) spetta a lav., oo.ss, INL, organismi di parità

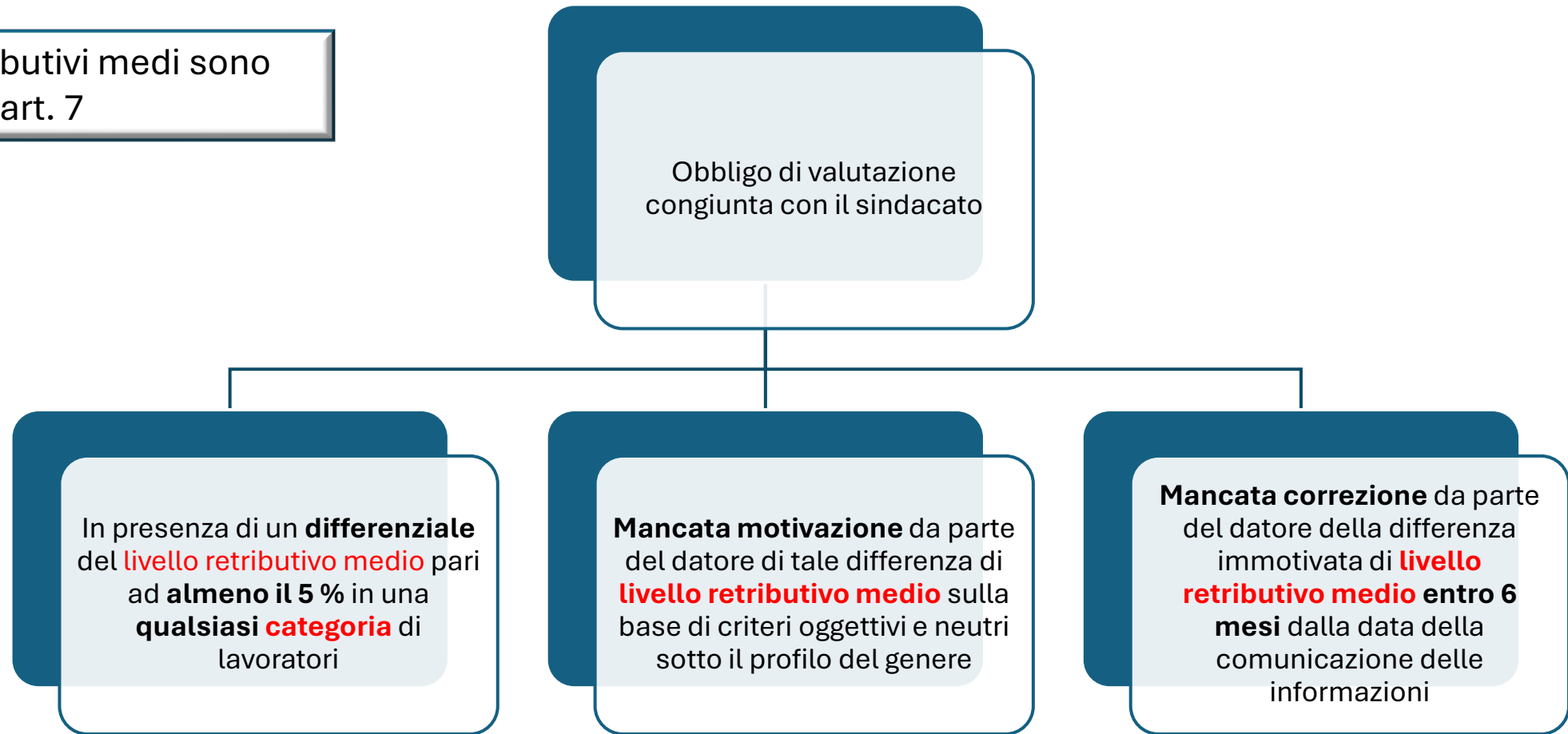


3

L'obbligo di **rendere accessibili** le informazioni lett. **g**) (divario retributivo di genere) a lavoratori e oo.ss. (oltre che a INL e organismi parità) richiede che il DM stabilisca le modalità di raccolta e calcolo

# Art. 10- Valutazione congiunta dei differenziali superiori al 5%

Livelli retributivi medi sono quelli dell'art. 7



Nell'attuare le misure derivanti dalla valutazione congiunta delle retribuzioni, il datore di lavoro **corregge le differenze di retribuzione immotivate** entro un periodo di tempo ragionevole, **in stretta collaborazione** con i **rappresentanti** dei lavoratori

# Oggetto della valutazione congiunta

La valutazione congiunta è finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori e comprende:

- a) % **F e M** in ciascuna categoria di lavoratori
- b) **livelli retributivi medi** F e M e componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori
- c) eventuali **differenze** nei livelli retributivi medi F e M in ciascuna categoria di lavoratori
- d) **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) % F e M beneficiari **miglioramento al loro rientro dal congedo** di maternità o di paternità, parentale o caregiver
- f) **misure** volte ad affrontare le differenze di retribuzione non motivate
- g) valutazione **efficacia misure** derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni

**Il datore di lavoro mette gli esiti della valutazione congiunta a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, li comunica all'organismo di monitoraggio nonché a INL e organismo di parità, su richiesta**

# Esiti della valutazione congiunta

Il **datore di lavoro adotta**, entro un termine ragionevole **e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori**, le **misure emerse come necessarie** per rimuovere le differenze retributive non giustificate.

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

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.

# Trasparenza e privacy

- Le informazioni fornite (ex art. 7, 9, 10) per la trasparenza vs i singoli, i rappresentanti e le autorità pubbliche sono fornite in **conformità al GDPR**
- I dati personali trattati per la trasparenza retributiva **non sono utilizzati per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità** di retribuzione
- **L'accesso alle informazioni è riservato esclusivamente ai rappresentanti dei lavoratori, l'INL 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.
- 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.



1

La valutazione congiunta riguarda le aziende con più di 100 dipendenti



2

Scatta per differenziali immotivati e non rimossi, solo dopo 6 mesi dalla segnalazione



3

Diritto delle oo.ss. a partecipare alle correzioni e alle revisioni dei sistemi di valutazione e classificazione



4

Intervento INL e organismi di parità (su invito) nel caso di mancato accordo sulle misure correttive

Tutela giudiziale

# Mezzi di tutela

## Art. 12 e 13 Tutela giudiziaria e sanzioni

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: 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.

## CPO

Rinvio **norme processuali** codice pari opportunità artt. 36-41bis

(azione in giudizio e prova semipiena, tentativo conciliazione 410 anche tramite consigliera, controversie collettive e piani di rimozione in via conciliativa, procedimento sommario su ricorso lav o su sua delega tramite oo.ss. o consigliere: decreto esecutivo rimozione e danno se provato)

Art. 41bis **vittimizzazione** In caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione del presente decreto

Per accertamento violazioni decreto si applica l'articolo 41 CPO (**perdita benefici, appalti e ammenda** da **250 a 1500 €**)

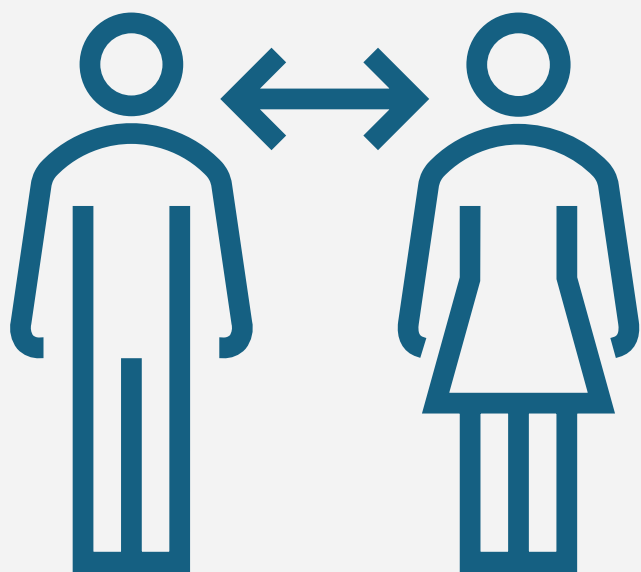
# La prova della discriminazione

Art. 40 CPO allegazione, da parte di chi si affermi discriminato, di fatti «idonei a fondare, in **termini precisi e concordanti**, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso»

- Prova della discriminazione è agevolata. **Discriminatorio è l'effetto oggettivo** e non il motivo (Cass. 6575/2016)
- **Agevolazione probatoria (prova semipiena)** dovuta all'asimmetria informativa
  - a) lav. allega fattore discriminatorio
  - b) lav. afferma e dimostra (prova statistica) l'esistenza di un trattamento deteriore rispetto al termine di comparazione
  - c) datore prova la ragione non discriminatoria del trattamento differenziato (diretta) o effetto non pregiudizievole sul gruppo portatore fattore protetto (indiretta)

Il giudizio discriminatorio è **relazionale**, avviene rispetto un termine di paragone che può essere ipotetico o non più esistente, comunque comparabile con l'attore, ma che se ne differenzi perché *non* portatore del fattore protetto (ambito della comparazione - pool - è fondamentale)

# Organismo di monitoraggio (art. 14)



- ❑ Costituito presso Min Lav da rappresentanti istituzioni e parti sociali c+r
- ❑ **Sensibilizzare** le imprese e le organizzazioni pubbliche e private, le parti sociali e i cittadini
- ❑ Analizzare le cause del divario retributivo di genere e mettere a punto strumenti che contribuiscano a valutare le disparità retributive (EIGE);
- ❑ **Raccogliere i dati** presentati dai datori di lavoro a norma dell'articolo 9, pubblicare tempestivamente i dati in modo facilmente accessibile e fruibile, consentendo un **confronto agevole** tra datori di lavoro, settori economici e regioni, e garantire accessibilità dati dei quattro anni precedenti;
- ❑ raccogliere le **relazioni di valutazione congiunta** delle retribuzioni a norma dell'articolo 10, comma 3;
- ❑ 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.

# Impatto potenziale dei nuovi obblighi di trasparenza

- **Recruitment** (Divieto di richiedere retribuzione precedente in fase di colloquio)
- **Rischio microconflittualità** (Obbligo di informazione individuale comparativa - rispetto al livello medio - nel *corso del rapporto*)
- **Impatti sindacali** (Informazione sindacale e valutazione congiunta per differenziali immotivati maggiori del 5%)
- **Riduzione margini discrezionalità politiche retributive individuali** (Maggiore sindacabilità dei criteri retributivi e premiali delle politiche retributive aziendali, anche per dirigenti)
- **Revisione classificazioni professionali e pratiche retributive aziendali nell'ottica dei differenziali impliciti** (criteri attribuzione di livelli; vantaggi/svantaggi di genere nelle retribuzioni di ingresso; rilievo di criteri di anzianità/assiduità lavorativa ai fini delle dinamiche salariali e di carriera; potenziale discriminatorio delle maggiorazioni retributive per gruppi caratterizzati da sovra/sottorappresentazione di genere; eventuali penalizzazioni retributive legate al congedo, ecc.)

# Questioni da attenzionare

- **Rischio di sovrapporre alle «classificazioni» contrattuali** altre forme di classificazioni/mappature aziendali (da evitare!)
- **Opportunità di rivalutare prassi interne e inquadramenti** contrattuali sottoponendoli a un **gender neutrality stress test** e verifica assenza di **pregiudizi di genere** anche indiretti o impliciti nelle politiche retributive
- **Consigliabile valutare in anticipo situazioni critiche** (differenziali superiori al 5%), anche attraverso apposite simulazioni
- Rischi **contenzioso**:
  - informativa individuale utilizzabile strumentalmente, come elemento di prova a supporto di **rivendicazioni retributive** e /o di progressione economica, **anche indipendentemente dal genere**
  - **contenzioso antidiscriminatorio promosso dal sindacato** a cui viene riconosciuta legittimazione processuale (partecipazione come antidoto alla conflittualità?)

Grazie per  
l'attenzione

- [Silvia.ciucciovino@uniroma3.it](mailto:Silvia.ciucciovino@uniroma3.it)
- <https://economia.uniroma3.it/en/ricerca/laboratori-e-osservatori/laboratorio-edi-equality-diversity-inclusion-ed/>