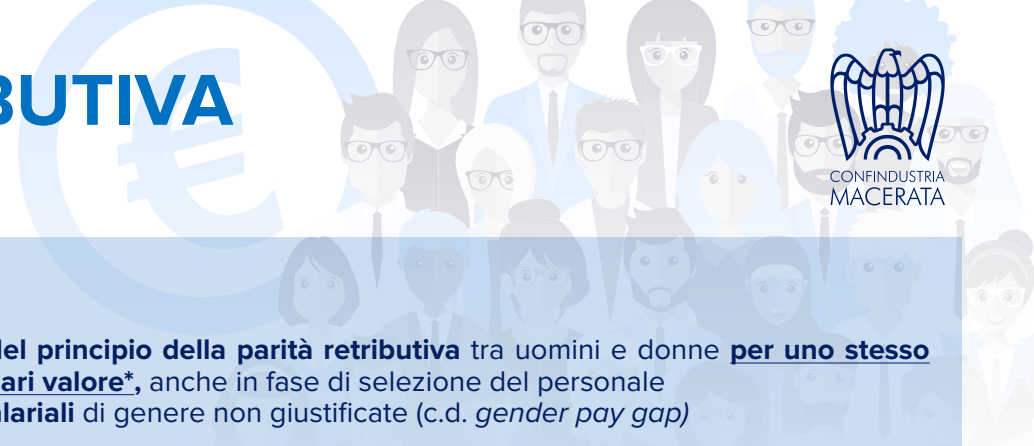


TRASPARENZA E PARITÀ RETRIBUTIVA

SCHEMA DI SINTESI



QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- ✓ Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023
- ✓ Schema di Decreto Legislativo di attuazione della Direttiva (UE) approvato, in esame preliminare, dal CdM il 5 febbraio 2026

Il **recepimento** della Direttiva UE dovrà avvenire entro il **7 giugno 2026**

OBIETTIVI (art. 1)

- ✓ Rafforzare l'**applicazione del principio della parità retributiva** tra uomini e donne **per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore***, anche in fase di selezione del personale
- ✓ **Contrastare le disparità salariali** di genere non giustificate (c.d. *gender pay gap*)

*Definizione di (art. 4):

- a) "**stesso lavoro**": prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di **mansioni identiche o riconducibili** allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal **CCNL applicato** ...
- b) "**lavoro di pari valore**": prestazione lavorativa **diversa** ma **comparabile** in termini di livelli retributivi di classificazione stabili dal **CCNL applicato**...

DESTINATARI (art. 2)

- ✓ **Datori di lavoro** del settore pubblico e del settore privato
- ✓ **Lavoratori subordinati** a tempo determinato e indeterminato (esclusi apprendisti e lavoratori domestici)
- ✓ **Candidati** ad un impiego

TRASPARENZA PRE-ASSUNZIONE (art. 5)

- ✓ Gli **annunci/bandi di lavoro** devono indicare la **retribuzione iniziale** o la **fascia retributiva** prevista
- ✓ E' **vietato richiedere** ai candidati **informazioni sulle retribuzioni percepite in precedenza**
- ✓ L'**iter di selezione** deve essere condotto in modo **non discriminatorio**
- ✓ Gli **annunci/bandi di lavoro** devono essere redatti secondo **criteri neutri** sotto il profilo del genere

TRASPARENZA POST-ASSUNZIONE (artt. 6-7)

- ✓ I datori di lavoro devono utilizzare **criteri oggettivi e neutri** rispetto al genere nella determinazione delle **retribuzioni** e della **progressione economica*** (ove esistente) e **rendere accessibili** ai lavoratori i **criteri** utilizzati

*Le aziende con **meno di 50 dipendenti** non sono tenute a rendere disponibili i criteri per la progressione economica

- ✓ Il singolo **lavoratore** ha diritto di **richiedere e ricevere** per iscritto (entro due mesi) le **informazioni sui livelli retributivi medi** ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore (nel rispetto della normativa sulla privacy)
- ✓ I datori di lavoro devono **informare annualmente** i propri lavoratori del **loro diritto di ricevere informazioni** (anche per il tramite dei loro rappresentanti sindacali)

TRASPARENZA E PARITÀ RETRIBUTIVA

SCHEMA DI SINTESI



RUOLO E VALORIZZAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (art. 4)

Valorizzata la **contrattazione collettiva nazionale** in quanto **assicura sistemi di classificazione e retribuzione neutri e oggettivi** idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE E TEMPISTICHE DI COMUNICAZIONE (art. 9)

Le **imprese con almeno 100 dipendenti** devono **redigere e inviare all'organismo di monitoraggio** (istituito presso il Ministero del Lavoro) **un report** contenente **dati aggregati** sul **divario retributivo di genere**, con le seguenti tempistiche:

- ✓ Imprese con **almeno 250 lavoratori**: entro il **7 giugno 2027** e con periodicità annuale
- ✓ Imprese con **150-249 lavoratori**: entro il **7 giugno 2027** e con periodicità triennale
- ✓ Imprese con **100-149 lavoratori**: entro il **7 giugno 2031** e con periodicità triennale
- ✓ Imprese con un numero di lavoratori **inferiore a 100**: rendicontazione **volontaria**

SOGLIA DEL 5% E VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI (art. 10)

- ✓ Nei casi di **divario salariale pari ad almeno il 5%** tra donna e uomo **non adeguatamente motivato** da criteri oggettivi e neutrali e in **assenza di correzioni** (entro 6 mesi) delle differenze retributive, **i datori di lavoro (con almeno 100 dipendenti)** sono tenuti ad avviare un processo di **valutazione congiunta delle retribuzioni** con il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali e a **rimuovere le differenze retributive** non giustificate entro 6 mesi dalla conclusione della valutazione congiunta
- ✓ Gli esiti della valutazione congiunta sono messi a disposizione di lavoratori, rappresentanti sindacali, organismo di monitoraggio (+ Ispettorato del Lavoro e organismo per la parità, su richiesta)

TUTELA GIUDIZIARIA E SISTEMA SANZIONATORIO (artt. 12-13)

- ✓ Viene rafforzato il **principio dell'inversione dell'onere della prova**: in caso di controversia, è il datore di lavoro a dover dimostrare l'assenza di discriminazione, non il lavoratore
- ✓ Alle violazioni dei diritti sulla parità retributiva, si rinvia alle disposizioni del **Codice delle Pari Opportunità** (D. Lgs. n. 198/2006)
- ✓ Il mancato rispetto degli obblighi di trasparenza e di informazione potrà comportare **sanzioni amministrative**, con multe variabili a seconda della gravità, **da 1.000 euro fino a 50.000 euro** per le violazioni più gravi o reiterate