

PAY TRANSPARENCY

DALLA DIRETTIVA ALLO SCHEMA DI RECEPIMENTO

Avv. Ciro Cafiero





PREMESSA

Lo schema di decreto legislativo n. 379 del 5 febbraio 2026 è predisposto in attuazione della delega conferita al Governo per il recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023.

L'obiettivo della Direttiva è rafforzare l'effettività del principio di pari retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, superando le persistenti asimmetrie informative e le difficoltà probatorie che ostacolano l'emersione delle discriminazioni. Essa si inserisce nel quadro più ampio della Strategia per la Parità di Genere dell'UE 2020-2025, con l'obiettivo di ridurre e prevenire la discriminazione salariale di genere e promuovere una maggiore uguaglianza retributiva all'interno del mercato del lavoro europeo.

A tal fine, il decreto introduce obblighi di trasparenza retributiva, strumenti di monitoraggio del divario salariale e meccanismi di tutela volti a rendere concretamente applicabile il principio di uguaglianza sostanziale nel rapporto di lavoro.

ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Lo schema di decreto legislativo individua il proprio ambito soggettivo di applicazione nei lavoratori titolari di un contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, anche a tempo parziale, con esclusione dei rapporti di apprendistato, del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

La disposizione estende inoltre l'applicazione delle norme in materia di trasparenza retributiva anche ai candidati a un impiego, con riferimento alla fase di reclutamento.

La tecnica normativa adottata appare ancorata alla tipologia contrattuale e al perimetro tradizionale del lavoro subordinato.

Sul punto, si osserva che la fonte europea adotta una nozione funzionale e sostanziale di lavoratore, potenzialmente più ampia e meno legata alle categorie formali del diritto interno. Lo schema potrebbe dunque determinare una restrizione dell'ambito applicativo rispetto all'orizzonte unionale.

SI APPLICA

contratti di lavoro subordinato:

- tempo determinato
- tempo indeterminato
- part-time
- dirigenti

ESCLUSI

- apprendistato
- lavoro domestico
- lavoro intermittente

ART 3 - DEFINIZIONI

LETT. B)

Lo schema definisce la retribuzione come l'importo lordo annuo e la corrispondente retribuzione oraria lorda, escludendo espressamente i trattamenti economici individuali non strutturali, ossia:

- componenti riconosciute su base personale,
- trattamenti discrezionali,
- elementi temporanei,
- somme non generalizzate all'interno della medesima categoria.

La norma opera dunque una distinzione tra componenti strutturali e non strutturali del trattamento economico.

La disciplina europea, viceversa, appare orientata a includere nel confronto retributivo anche componenti variabili e accessorie. L'esclusione delle componenti non strutturali potrebbe ridurre la capacità dello strumento di intercettare discriminazioni indirette o sistemiche.

Tale scelta ha rilevanti implicazioni applicative, in quanto può incidere sull'inclusione o meno di:



**SUPERMINIMI INDIVIDUALI
(SPECIE SE ASSORBIBILI)**



PREMI VARIABILI



INCENTIVI INDIVIDUALI



**ELEMENTI LEGATI ALLA
PERFORMANCE**



LA REALE PORTATA DELLA SEMPLIFICAZIONE

La previsione che consente di escludere dal livello retributivo i trattamenti individuali non strutturali non modifica l'onere sostanziale del datore di lavoro.

Anche senza questa norma, se le differenze retributive derivanti da componenti individuali avessero determinato un divario superiore al 5%, il datore sarebbe stato comunque tenuto a dimostrare che tali differenze erano fondate su criteri oggettivi.

Il punto delicato è che l'esclusione anticipata può ridurre la base del confronto statistico e incidere sulla percezione del divario. Resta però fermo che quei trattamenti riemergono nell'accertamento individuale dell'eventuale discriminazione.

SENZA LA NORMA

le somme entrano nel calcolo e vengono giustificate solo dopo il superamento della soglia;

CON LA NORMA

la verifica di oggettività avviene prima e consente l'esclusione preventiva.

ART 3 - DEFINIZIONI

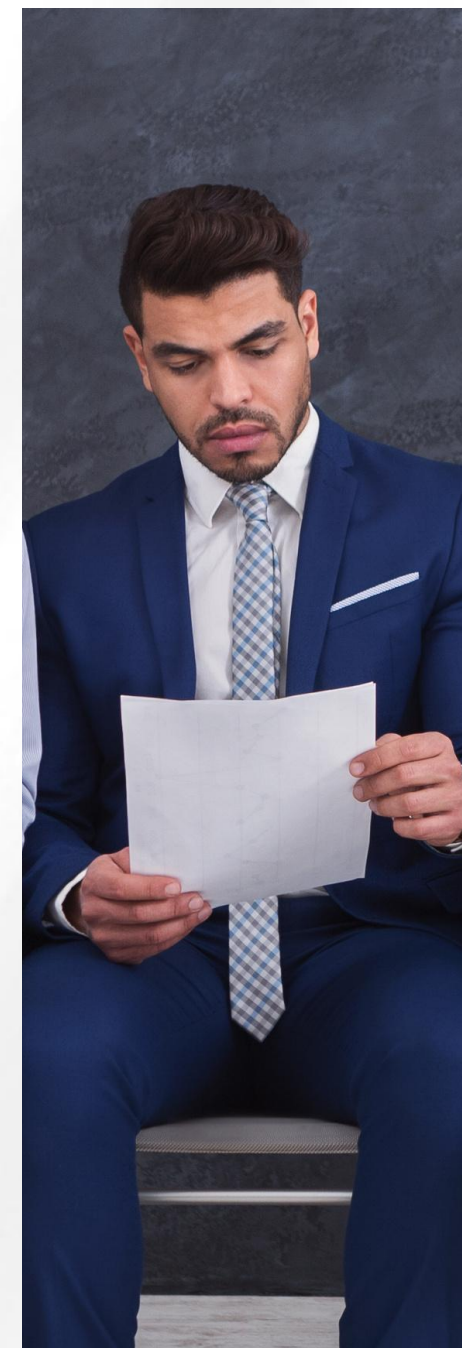
LETT. H)

Per categoria di lavoratori intendiamo insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore.

- nessun richiamo espresso alla non arbitrarietà;
- nessuna menzione esplicita di criteri non discriminatori o neutrali;
- nessun riferimento al coinvolgimento della rappresentanza.

Il presidio antidiscriminatorio non è incorporato nella definizione, ma è rimesso alle disposizioni dell'art. 4.

La disciplina europea è più puntuale e si rifà a criteri analoghi a quelli che nel nostro ordinamento regolano classificazione, inquadramento e parità di trattamento nel sistema di welfare lavoristico.



ART 3 - DEFINIZIONI

LETT. I) DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Quando una disposizione, un criterio, una prassi o un comportamento determinano un trattamento meno favorevole nei confronti di una persona in ragione del sesso rispetto a un'altra in situazione analoga. Si tratta di una disparità immediata e manifesta, per la quale non è ammessa alcuna giustificazione (d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

LETT. L) DISCRIMINAZIONE INDIRECTA

Quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri producono un particolare svantaggio per un determinato sesso. In questo caso la disparità può essere giustificata solo se la misura è fondata su un obiettivo legittimo e i mezzi utilizzati sono appropriati e proporzionati (d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

LETT. M) DISCRIMINAZIONE INTERSEZIONALE

La combinazione tra discriminazione di genere e altri fattori: razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale (d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216; l. 20 maggio 1970, n. 300; d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

La direttiva introduce una definizione autonoma e autosufficiente di discriminazione, senza rinvio ad altre normative: la discriminazione diretta ricorre quando una persona è trattata meno favorevolmente, in ragione del sesso, rispetto a un'altra che si trovi, si sia trovata o si troverebbe in una situazione analoga. La discriminazione indiretta si configura quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri pongono persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto all'altro sesso, salvo che la misura sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e proporzionata.



ART 3 - DEFINIZIONI

LETT. N) ORGANISMO PER LA PARITÀ

Figure individuate nelle consigliere e nei consiglieri di parità di cui al Codice delle pari opportunità.

Tuttavia, la nuova direttiva (UE) 2024/1500 interviene modificando la direttiva 2006/54/CE e rafforzando il ruolo e i requisiti di indipendenza degli organismi per la parità nel settore dell'occupazione e dell'impiego.

Ne consegue che il recepimento nazionale della disciplina sulla trasparenza retributiva non può limitarsi al quadro vigente del Codice, ma deve tener conto del nuovo assetto europeo.



LETT. O) RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Si fa espresso riferimento a:

- componenti delle RSU e delle RSA
- rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato in azienda
- soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato.

Possibile riferimento ai rappresentanti dei lavoratori per la partecipazione (art. 7, l. n. 76/2025)





ART 4 - STESSO LAVORO E LAVORO DI PARI VALORE

Lo schema di decreto legislativo prevede che i contratti collettivi nazionali di lavoro e le disposizioni di legge assicurino 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.

Inoltre, stabilisce che l'applicazione di un contratto collettivo nazionale stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, di inquadramento e di trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza previsti dal decreto, salva la possibilità di dimostrare l'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

Ai sensi della direttiva, la valutazione deve basarsi su criteri sostanziali (competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro) applicati in modo neutro, senza discriminazioni anche indirette e senza sottovalutare le competenze trasversali. Ne emerge una nozione sostanziale di "pari valore", non riducibile a equivalenze formali.



PRESUNZIONE DI CONFORMITÀ: CHE NE È DELL'ONERE PROBATORIO?

Natura della presunzione

- presunzione relativa, non assoluta;
- resta sempre possibile dimostrare l'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori;
- l'onere probatorio viene spostato in capo al lavoratore.

La presunzione di conformità collegata al CCNL:

- rischia di rafforzare la posizione difensiva del datore;
- potrebbe attenuare, sul piano applicativo, l'effettività dell'inversione dell'onere probatorio prevista dalla Direttiva.

L'art 18 della Direttiva 2023/970 dispone un'inversione dell'onere probatorio, rimettendo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che non è avvenuta alcuna discriminazione.

Lo schema potrebbe non essere pienamente coerente con lo spirito rafforzativo dell'art. 18, che mira a riequilibrare strutturalmente la posizione della lavoratrice o del lavoratore.

PROFILI PROBLEMATICI

COMMA 2, LETT. A) - LA DEFINIZIONE DI STESSO LAVORO

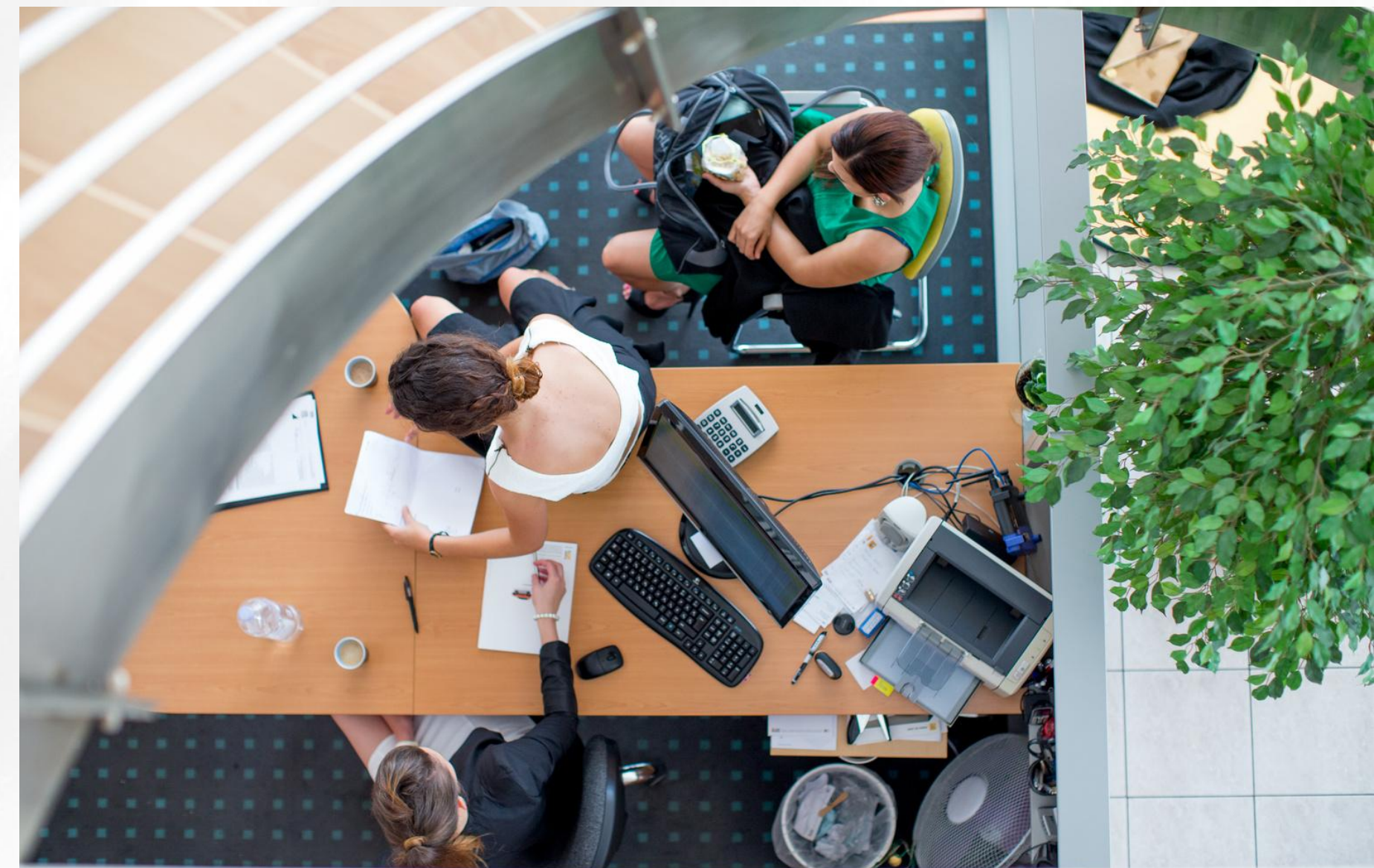
Per “stesso lavoro” si intende la prestazione lavorativa svolta nell’esercizio di mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

PREVALENZA DEL CCNL APPLICATO DAL DATORE DI LAVORO

Vi è il rischio di un vulnus.

Che accade se il CCNL applicato è sottoscritto dal sindacato delle cooperative?

La parità retributiva verrebbe misurata all’interno di un sistema contrattuale potenzialmente più debole e strutturalmente meno favorevole. Ne deriva il rischio di una tutela solo formale, fondata su livelli salariali già “distorti” rispetto ai CCNL maggiormente rappresentativi.



PROFILI PROBLEMATICI

COMMA 2, LETT.B) LA DEFINIZIONE DI LAVORO DI PARI VALORE

Per “lavoro di pari valore” si intende 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.

LA COMPARABILITÀ DELLE MANSIONI

L’art. 2103 c.c., come modificato dal Jobs Act, ha segnato il passaggio dall’equivalenza sostanziale delle mansioni a un’equivalenza prevalentemente formale,

L’equivalenza sostanziale si fonda sulla professionalità effettiva e sul contenuto concreto dell’attività (in tal senso si veda Cass. civ., Sez. lav., n. 12088/1991), l’equivalenza formale è quella ancorata all’inquadramento contrattuale del CCNL.

La nozione di “mansioni comparabili” di cui all’art. 4, co. 3, sembra tuttavia segnare un ritorno alla nozione di equivalenza sostanziale della sentenza della Cassazione, con possibili tensioni interpretative rispetto all’impostazione formale dell’art. 2103 c.c. post Jobs Act.





ART 4 CO.4 - SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE

La norma stabilisce che:

- sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL o dalla legge costituiscono lo strumento di riferimento per la comparazione;
- sono ammessi sistemi aziendali (*grading and banding*) solo a integrazione del CCNL e purché fondati su criteri oggettivi e neutrali.

Il parametro primario resta quello contrattuale collettivo. I sistemi di valutazione aziendale concepiti come integrativi.

Rispetto alla disciplina europea

L'attenzione è rivolta alla costruzione di sistemi retributivi che consentano una valutazione comparativa del valore del lavoro fondata su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, indipendentemente dalla fonte che li disciplina, purché siano applicati in modo da escludere ogni discriminazione, anche indiretta.

ART. 4 CO. 5 - ESTENSIONE DEL PERIMETRO DELLA COMPARAZIONE

La norma consente la comparazione di “stesso lavoro” o “lavoro di pari valore” anche tra lavoratori dipendenti da datori di lavoro diversi, quando le condizioni retributive derivano:

- dalla medesima disposizione di legge;
- dallo stesso CCNL;
- da contratti aziendali o regolamenti comuni a più imprese di un gruppo.

Si amplia così il perimetro della comparazione

APPLICAZIONE PRATICA

Nei gruppi societari, la comparazione tra dirigenti di società diverse è possibile solo quando le condizioni retributive sono disciplinate dalla stessa fonte.

È l'esistenza di una disciplina condivisa e oggettiva a rendere legittimo il confronto.

Se, invece, le retribuzioni derivano da scelte autonome delle singole società, le differenze riflettono assetti organizzativi distinti e non consentono una comparazione corretta ai fini della parità retributiva.

ART 5 - TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Lo schema appare meno stringente della direttiva: limitandosi a indicare il luogo formale (avvisi e bandi) senza richiamare espressamente la finalità della trattativa informata, rischia di ridurre la portata teleologica della norma



Obbligo di trasparenza in fase preassuntiva

Negli avvisi o bandi siano indicati la retribuzione iniziale o la fascia retributiva, i criteri oggettivi e neutrali utilizzati per determinarla e le pertinenti disposizioni del CCNL applicato.



Divieto di salary history

È vietato richiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni attuali o precedenti, al fine di evitare che la nuova proposta salariale sia influenzata da pregresse disparità. Il divieto opera anche in via indiretta e si estende alle società di selezione incaricate del reclutamento.



Neutralità e non discriminazione nelle procedure di selezione

Le procedure di selezione devono essere:

- non discriminatorie;
- fondate su criteri neutri sotto il profilo del genere;
- neutrali anche nella formulazione di titoli e requisiti richiesti.

ART. 6 - TRASPARENZA DELLA DETERMINAZIONE DELLE RETRIBUZIONI E DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

La norma impone ai datori di lavoro di rendere accessibili i criteri di determinazione della retribuzione, i livelli retributivi e, se previsti, i criteri di progressione economica.

In presenza di un CCNL comparativamente più rappresentativo, può ritenersi assolto mediante rinvio a classificazioni, livelli di inquadramento e trattamenti economici contrattuali (nonché ad eventuali accordi aziendali ex art. 51 d.lgs. 81/2015).

I CRITERI UTILIZZATI

elaborati sulla base dell'articolo 4 (stesso valore o lavoro di pari valore)

NON SI APPLICA

alle aziende sotto i 50 dipendenti

Il mero rinvio al contratto collettivo potrebbe risultare, in taluni casi, insufficiente a garantire la piena conoscibilità dei meccanismi decisionali, soprattutto quando la concreta determinazione della retribuzione dipende da criteri applicativi, prassi aziendali o sistemi integrativi non espressamente dettagliati nel testo contrattuale. In tali ipotesi, la trasparenza rischia di rimanere formale, senza rendere realmente intellegibile l'architettura retributiva effettiva.

ART. 7 - DIRITTO D'INFORMAZIONE

Ogni lavoratore può chiedere e ottenere per iscritto informazioni sul proprio livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, distinti per sesso, relativi ai lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. La richiesta può essere presentata direttamente, tramite i rappresentanti dei lavoratori oppure attraverso un organismo per la parità. Se le informazioni fornite sono incomplete o poco chiare, il lavoratore ha diritto a richiedere ulteriori dettagli e a ricevere una risposta motivata.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a informare annualmente tutti i dipendenti dell'esistenza di questo diritto e delle modalità per esercitarlo, e deve fornire le informazioni richieste entro un termine ragionevole, comunque non superiore a due mesi.

La norma rafforza anche la libertà di trasparenza interna: non possono essere previste clausole che impediscano ai lavoratori di comunicare la propria retribuzione quando ciò sia necessario per far valere la parità salariale. Al tempo stesso, per tutelare la riservatezza, il datore può richiedere che i dati relativi ad altri lavoratori siano utilizzati esclusivamente per l'esercizio del diritto alla parità di retribuzione.

Pur in sostanziale conformità all'art. 7, la sola pubblicazione su intranet potrebbe non essere sufficiente.

La norma riconosce infatti un diritto individuale effettivo, che richiede informazioni accessibili e, se necessario, chiarimenti motivati.

Una modalità meramente passiva rischia di ridurre la portata sostanziale.

ART. 9 - INFORMAZIONI E COMUNICAZIONI SUL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE TRA LAVORATORI DI SESSO MASCHILE E FEMMINILE

L'articolo introduce un obbligo di reporting per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti, relativo a un set articolato di indicatori relativi al *gender pay gap*.

I dati sono trasmessi all'organismo di monitoraggio (che ne pubblica una parte) e resi accessibili, per gli aspetti più dettagliati, a lavoratori, rappresentanti, Ispettorato e organismi di parità.

È previsto il diritto di richiedere chiarimenti e l'obbligo di correggere entro sei mesi eventuali divari non giustificati da criteri oggettivi e neutrali.

Merita una riflessione il coordinamento tra l'articolo 3 e l'articolo 9 dello schema.

Il primo esclude dal livello retributivo i trattamenti economici individuali non strutturali; il secondo, invece, ai fini della comunicazione del divario retributivo di genere, include anche le componenti complementari o variabili della retribuzione

Poiché tali componenti possono comprendere erogazioni individuali non stabili, si profila un possibile disallineamento tra la nozione di retribuzione rilevante per la classificazione interna e quella utilizzata per la misurazione del divario retributivo.

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE NELLE COMPONENTI COMPLEMENTARI O VARIABILI

DIVARIO RETRIBUTIVO MEDIANO DI GENERE

DIVARIO RETRIBUTIVO MEDIANO DI GENERE NELLE COMPONENTI COMPLEMENTARI O VARIABILI

% LAVORATORI DI SESSO MASCHILE E FEMMINILE IN OGNI QUARTILE RETRIBUTIVO

% LAVORATORI DI SESSO MASCHILE E FEMMINILE CHE RICEVONO COMPONENTI VARIABILI

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE TRA LAVORATORI PER CATEGORIE RIPARTITO IN BASE AL SALARIO O ALLO STIPENDIO NORMALE DI BASE E ALLE COMPONENTI COMPLEMENTARI O VARIABILI

ART. 9 - INFORMAZIONI E COMUNICAZIONI SUL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE TRA LAVORATORI DI SESSO MASCHILE E FEMMINILE

I datori di lavoro devono raccogliere e comunicare all'organismo di monitoraggio i dati, nel rispetto delle seguenti deadline:

- aziende con almeno 250 dipendenti: comunicazione entro il 7 giugno 2027 e successivamente con cadenza annuale;
- aziende con un numero di dipendenti compreso tra 150 e 249: comunicazione entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni;
- aziende con un numero di dipendenti compreso tra 100 e 149: comunicazione entro il 7 giugno 2031 e successivamente con periodicità triennale.

Le scadenze risultano integralmente coincidenti con quelle previste dalla Direttiva, sia quanto alla decorrenza iniziale sia quanto alla periodicità.

L'unica differenza è che la Direttiva consente agli Stati membri di estendere l'obbligo alle imprese sotto i 100 lavoratori, mentre lo schema nazionale non esercita tale facoltà.



ART. 10 -VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI

Uno degli elementi centrali della disciplina è la soglia del 5% di divario retributivo. Qualora dai dati emerga, in una determinata categoria di lavoratori, una differenza retributiva media tra uomini e donne pari o superiore al 5%, e tale differenza:

- non sia giustificata da criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere;
- non venga corretta entro sei mesi.

Il datore di lavoro è tenuto ad avviare una valutazione congiunta delle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori, finalizzata a individuare e rimuovere le disparità.

Gli esiti della valutazione congiunta sono resi disponibili ai lavoratori e comunicati agli organi competenti. Entro sei mesi, il datore di lavoro deve adottare le misure necessarie a eliminare le differenze retributive ingiustificate, anche attraverso la revisione dei sistemi di classificazione in ottica di neutralità di genere.

5%
DIVARIO



ART. 10 CO.1 LETT. A) - CONDIZIONI PER LA VALUTAZIONE CONGIUNTA

I datori di lavoro tenuti agli obblighi informativi devono procedere a una valutazione congiunta delle retribuzioni qualora emerga una differenza del **livello retributivo medio** pari ad almeno il **5 per cento** tra lavoratori di sesso femminile e maschile. La condizione rileva con riferimento a **qualsiasi categoria di lavoratori**, senza limitazioni settoriali o funzionali.



Categoria di lavoratori

Si fa riferimento a quella di cui all'articolo 3, co. 1, lett. h): "insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore".



Livello retributivo medio

Si fa riferimento a quella di cui all'articolo 3, co. 1, lett. b): "retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali".

ELEMENTI DELLA VALUTAZIONE CONGIUNTA

- **Analisi della composizione di genere**

Percentuale di lavoratrici e lavoratori in ciascuna categoria professionale.

- **Livelli retributivi medi**

Retribuzione media di donne e uomini per categoria, comprensiva delle componenti complementari o variabili.

- **Differenze retributive medie**

Individuazione degli eventuali scostamenti tra livelli retributivi medi femminili e maschili all'interno di ciascuna categoria.

- **Motivazione delle differenze**

Esplicitazione delle ragioni delle eventuali disparità, fondate su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, definite congiuntamente da datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori.

- **Progressioni post-congedo**

Percentuale di lavoratrici e lavoratori che hanno beneficiato di un miglioramento retributivo dopo il rientro da congedo (maternità, paternità, parentale, assistenza).

- **Misure correttive**

Interventi adottati per eliminare differenze retributive non giustificate.

- **Valutazione dell'efficacia**

Analisi dei risultati delle misure introdotte in precedenti valutazioni congiunte.



ART. 12 - TUTELA GIUDIZIARIA

Alle violazioni dei diritti previsti dal decreto si applicano i rimedi del Codice delle pari opportunità (Artt. 36 - 41-bis. d.lgs. n. 198/2006), con possibilità di azione, su specifica delega, anche da parte dei rappresentanti dei lavoratori, delle organizzazioni sindacali e delle associazioni legittimate.

- Ai sensi dell'articolo 41-bis, la tutela giurisdizionale si estende a qualsiasi comportamento pregiudizievole o ritorsivo adottato in reazione a un'azione volta a far valere il principio di parità di trattamento.
- È quindi protetta non solo la persona direttamente discriminata, ma anche chi abbia agito o collaborato per la tutela della parità tra uomini e donne.

Lo schema non prevede un autonomo sistema di tutela processuale, ma rinvia a quello già esistente previsto dal Codice delle pari opportunità.



ART. 36-37 D.LGS 198/2006

Art. 36 - Tutela giudiziaria contro le discriminazioni individuali

- Chi intende agire per la dichiarazione di una discriminazione (in accesso al lavoro, retribuzione, carriera, formazione, previdenza complementare) può promuovere un tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c. o art. 66 d.lgs. 165/2001, anche tramite la Consigliera o il Consigliere di parità competente.
- Le Consigliere/i di parità (metropolitani, di area vasta o regionali) possono, su delega dell'interessato, proporre ricorso al Tribunale del lavoro o al TAR, oppure intervenire nel giudizio già promosso.

Art. 37 - Discriminazioni collettive – Poteri delle Consigliere/i di parità

- La norma disciplina i poteri delle Consigliere e dei Consiglieri di parità in presenza di discriminazioni collettive di genere, prevedendo una fase preventiva di rimozione e, in caso di inerzia o esito negativo, il ricorso al giudice.
- Sono inoltre previsti strumenti d'urgenza e sanzioni incisive per garantire la cessazione della condotta discriminatoria e l'effettiva attuazione delle misure correttive.



ART. 38-40 D.LGS 198/2006

Art. 38 - Provvedimento avverso le discriminazioni

- In caso di discriminazione di genere, il lavoratore (o soggetti legittimati su sua delega) può ricorrere al Tribunale del lavoro, che entro due giorni può ordinare con decreto immediatamente esecutivo la cessazione della condotta e la rimozione degli effetti, con eventuale risarcimento.
- Il decreto è opponibile entro 15 giorni ma resta esecutivo fino alla sentenza.
- In caso di mancata ottemperanza sono previste sanzioni penali e pecuniarie (ammenda fino a 50.000 euro o arresto fino a sei mesi).

Art. 40 - Onere della prova

- Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto anche di natura statistica (assunzioni, retribuzioni, mansioni, carriera, licenziamenti) idonei a fondare una presunzione di discriminazione di genere
- spetta al datore di lavoro dimostrare l'insussistenza della discriminazione, operando così un'inversione dell'onere della prova a tutela effettiva della parte lesa.

INVERSIONE DELL' ONERE DELLA PROVA

In linea con lo spirito della direttiva, che prevede inversione dell'onere probatorio all'articolo 18.

ART. 41-BIS L.198/2006: LA TUTELA CONTRO LE RITORSIONI NELL'ORDINAMENTO

La tutela contro comportamenti ritorsivi ai sensi del Codice delle pari opportunità, è coerente con gli altri strumenti previsti dall'ordinamento.

Licenziamento ritorsivo (nullità):

Il licenziamento ritorsivo è qualificato come reazione ingiusta e arbitraria a un comportamento legittimo del lavoratore.

È nullo quando il motivo ritorsivo costituisce l'unico motivo determinante (artt. 1418, co. 2, 1345 e 1324 c.c.).

Whistleblowing: art. 17, d.lgs 24/2023:

Il segnalante è tutelato contro qualsiasi atto ritorsivo posto in essere in ragione della segnalazione, denuncia o divulgazione, che gli abbia arrecato un danno ingiusto.

La tutela opera a condizione che:

- le informazioni segnalate siano veritiere e rientrino nell'ambito di applicazione della disciplina;
- siano stati utilizzati i canali previsti.



ART. 13 - ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI E SANZIONI

Lo schema di decreto non contiene una elencazione analitica delle voci risarcitorie, ma si limita a richiamare la tutela piena prevista dal Codice delle pari opportunità.

Ne consegue che il lavoratore o la lavoratrice che abbia subito una discriminazione retributiva ha diritto alla reintegrazione integrale del pregiudizio, comprensiva non soltanto delle differenze retributive arretrate (incluse componenti variabili, premi, benefici e interessi), ma anche del danno non patrimoniale, ivi compreso il danno morale e il danno all'integrità psicofisica (Artt. 37 e 38, Codice delle pari opportunità e artt. 2043 e 2059 c.c.).

Diversamente, la Direttiva, all'art. 16, è più esplicita nel delineare il contenuto del diritto al ristoro, stabilendo che il lavoratore o la lavoratrice che abbia subito una discriminazione retributiva ha diritto a un "full compensation or reparation", che non può considerarsi limitato alle sole differenze retributive arretrate (incluse componenti variabili, bonus, benefici e interessi), ma deve comprendere l'integrale reintegrazione del pregiudizio subito.



ART. 24 - DIRETTIVA 970/2023: PARITÀ DI RETRIBUZIONE NEGLI APPALTI PUBBLICI E NELLE CONCESSIONI

Lo schema di decreto non recepisce espressamente l'art. 24 della Direttiva, che introduce un collegamento diretto tra parità retributiva e disciplina degli appalti pubblici.

La mancata trasposizione di tale disposizione nello schema lascia fuori, allo stato, uno strumento di condizionamento “premiale e sanzionatorio” nel settore degli appalti pubblici.

La Direttiva prevede che, nell'esecuzione di appalti e concessioni, gli operatori economici rispettino gli obblighi in materia di parità di retribuzione e trasparenza salariale. Gli Stati possono inoltre prevedere:

- *sanzioni e clausole risolutive nei contratti pubblici;*
- *l'esclusione dalle gare di operatori che violino tali obblighi, in particolare in presenza di un divario retributivo superiore al 5% non giustificato da criteri oggettivi e neutrali.*

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Alla luce delle disposizioni introdotte dalla Legge di Bilancio 2026
(Legge 30 dicembre 2025, n. 199)

ISCRIZIONE AUTOMATICA CON SILENZIO-ASSENSO AI FONDI PENSIONE

Uno degli aspetti più innovativi è l'introduzione dell'iscrizione automatica ai fondi pensione di categoria o aziendali per tutti i neoassunti, basata sul meccanismo del "silenzio-assenso". Al momento dell'assunzione, il lavoratore riceve un'informativa completa e ha 6 mesi di tempo per manifestare esplicitamente la propria volontà di non aderire. In assenza di diniego entro tale termine, l'iscrizione diventa effettiva e i contributi (TFR e/o contributi aggiuntivi) iniziano ad essere versati automaticamente.

OBBLIGO INFORMATIVO POTENZIATO

La riforma rafforza l'obbligo informativo per datori di lavoro e fondi pensione. Al momento dell'assunzione, e successivamente con cadenza annuale, i lavoratori devono ricevere un'informativa dettagliata che include: i costi di gestione, i rendimenti storici del fondo, le proiezioni pensionistiche, le garanzie offerte, le modalità di adesione e di recesso, e tutte le opzioni disponibili. L'informativa deve essere chiara, comprensibile e personalizzata. I datori di lavoro sono responsabili di assicurare la corretta e tempestiva fornitura di queste informazioni, al fine di garantire al lavoratore una scelta consapevole.

TRASFERIBILITÀ ACCELERATA E SEMPLIFICATA

NUOVE E FLESSIBILI MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI AL PENSIONAMENTO

Possibilità per i lavoratori di trasferire la propria posizione previdenziale ad un altro fondo pensione dopo soli 2 anni di adesione, abolendo eventuali limitazioni contrattuali precedenti. Questa misura facilita la mobilità del lavoratore tra diversi settori o aziende, senza che ciò comporti una penalizzazione nella gestione del proprio montante previdenziale. Incoraggia inoltre la competizione tra i fondi, spingendoli a offrire servizi e rendimenti sempre migliori, a beneficio degli aderenti.

La riforma introduce maggiore flessibilità nelle modalità di erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari, ampliando le opzioni a disposizione del lavoratore al momento del pensionamento. In particolare, aumenta dal 50% al 60% la quota del montante maturato che può essere erogata sotto forma di capitale, offrendoci maggiore libertà di scelta al momento dell'accesso alla pensione.

- **Rendita a durata definita:** La prestazione può essere erogata come rendita per un numero di anni pari alla vita attesa residua dell'iscritto secondo i dati ISTAT aggiornati.
- **Prelievi liberamente determinabili:** L'iscritto potrà effettuare, nei limiti della somma delle rate maturate e non riscosse con la modalità "rendita a durata definite", dei prelievi liberamente determinabili.
- **Erogazione frazionata del montante:** Il montante può essere frazionato per un periodo non inferiore a quanto stabilito dalla normativa, offrendo gradualità nell'accesso alle risorse.