

Pay transparency: inuovi obblighi per le aziende per garantire la parità retributiva

Avv. Paola Pezzali



LA DIRETTIVA EUROPEA 970/2023

Direttiva UE 970/2023 sulla Pay Transparency - Considerando 10

Stabilisce quale obiettivo primario:

- l'eliminazione di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, fondata sul sesso;
- appianare il divario retributivo.

Corte di Giustizia dell'Unione Europea - Cadman, C-17/05

“tale principio, espressione specifica del principio generale di uguaglianza [...] costituisce uno dei principi fondamentali della Comunità”.

LO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO

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, il cui termine è fissato per il 7 giugno 2026

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.





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.

IL CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE TRA SCHEMA E DIRETTIVA

ART. 3, 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).

ART. 3, LETT. L) DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

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).

ART.3, 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.



LA RETRIBUZIONE E IL LIVELLO RETRIBUTIVO

La retribuzione viene definita in senso ampio:

non solo il salario o lo stipendio di base, ma anche “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”.

Lo schema di decreto definisce il **livello retributivo**, invece, come “l'importo lordo annuo e la corrispondente retribuzione oraria lorda, ma escludendo espressamente i trattamenti economici individuali non strutturali”.

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



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.

INFORMAZIONI E COMUNICAZIONI SUL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE TRA LAVORATORI DI SESSO MASCHILE E FEMMINILE

Il cuore pulsante della normativa risiede nell'obbligo di rendicontazione, che trasforma i dati retributivi da informazioni riservate a *KPI pubblici e monitorati*.

L'articolo introduce dunque 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.



INFORMAZIONI SUL DIVARIO RETRIBUTIVO

La direttiva definisce, anzitutto, **il livello retributivo mediano**, rispetto al quale:

- il 50% dei lavoratori guadagna di più
- il 50% dei lavoratori guadagna di meno

Divario retributivo di genere

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.

Divario retributivo mediano di genere

Differenza tra:

- il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso femminile
- il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile

Espressa in percentuale del livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile.

I dati relativi dovranno essere misurati e calcolati anche con riferimento alle **componenti complementari o variabili**, poichè il divario spesso si concretizza in quelle componenti meno standardizzate e più soggette a discrezionalità.

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

LE COMPONENTI RETRIBUTIVE AI FINI DELLA TRASPARENZA

Tra le componenti complementari e variabili della retribuzione è possibile ricomprendere, a titolo esemplificativo:

Superminimi

**Bonus, premi, incentivi
variabili**

**Indennità
(turni, straordinari,
trasferte, rischi, ecc.)**

**Misure di welfare
aziendale e benefit con
valore economico**

**TFR e mensilità
aggiuntive**

**Previdenza complementare
e pensioni aziendali**

In conformità della giurisprudenza della Corte di giustizia la nozione di retribuzione dovrebbe comprendere non solo lo stipendio, ma anche componenti complementari o variabili della retribuzione. Per quanto riguarda le componenti complementari o variabili, dovrebbero essere prese in considerazione tutte le eventuali prestazioni che si aggiungono al salario o allo stipendio normale di base o minimo e che il lavoratore riceve direttamente o indirettamente, in contanti o in natura. (Considerando 21 - Direttiva 970/2023)

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.



PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER STESSO LAVORO O LAVORO DI PARI VALORE

Art. 157, TFUE:

"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."

Art.4, Direttiva 970/2023:

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro adottino sistemi retributivi che assicurino la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

L'esistenza di un divario retributivo va dunque valutata con riferimento a prestazioni lavorative equivalenti (lavori di pari valore) oppure identiche (stesso lavoro), al fine di stabilire se eventuali differenze retributive o di trattamento risultino giustificate ovvero integrino una disparità riconducibile al genere.





STESSO LAVORO E LAVORO DI PARI VALORE

Stesso lavoro:

Lo schema fa riferimento alla 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.

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.

Nella disciplina europea, invece, 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.



STESSO LAVORO E LAVORO DI PARI VALORE...NELLO SCHEMA DI DECRETO

Lo schema di decreto legislativo prevede all'art. 4 che i contratti collettivi nazionali di lavoro e le disposizioni di legge assicurino sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su *criteri oggettivi e neutrali 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.

LA PRESUNZIONE DI CONFORMITÀ LEGATA AL CCNL

Natura della presunzione prevista dallo schema:

- 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.

VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI

Qualora dai dati emerga, in una determinata categoria di lavoratori, 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:** *insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore), senza limitazioni settoriali o funzionali.*

Ciò qualora la 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 un termine ragionevole, 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



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.

LA UNI/PdR 150:2022

La UNI/PdR 125:2022 introduce un sistema basato su indicatori misurabili per supportare le organizzazioni nel raggiungimento della parità di genere.

Sebbene sia uno strumento che segue un percorso distinto, l'adozione di questo modello consente alle aziende di trovarsi in una posizione favorevole rispetto agli obblighi di trasparenza retributiva.

In particolare, l'area dell'**equità remunerativa** rappresenta uno strumento concreto per monitorare e ridurre il divario di genere attraverso l'indicazione di tre KPI che misurano il grado di maturità delle aziende in logica *total reward*:

- **percentuale di differenza retributiva**, che misura il gap salariale tra uomini e donne a parità di ruolo e competenze;

Il KPI è raggiunto quando il divario tra la retribuzione media di uomini e donne, a parità di mansione o ruolo, è inferiore al 10%, con l'obiettivo di una progressiva riduzione negli anni successivi.

- **la percentuale di promozioni donne su base annua**, che verifica l'equilibrio tra uomini e donne nelle progressioni di carriera;

Il KPI si considera raggiunto quando la percentuale di donne promosse rispetto al totale delle donne in organico è pari alla percentuale di uomini promossi rispetto al totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto.

- **la percentuale donne con retribuzione variabile**, che valuta l'accesso equo ai sistemi premianti.

Il KPI si considera raggiunto quando la percentuale di donne con variabile target rispetto al totale di donne in organico è pari alla percentuale di uomini con variabile target rispetto al totale di uomini in organico.

L'utilizzo di tali KPI consente alle aziende di adottare un approccio oggettivo e basato sui dati, favorendo il monitoraggio continuo delle politiche retributive e contribuendo al rispetto degli standard di equità e trasparenza.

TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Uno dei pilastri della nuova normativa è il rafforzamento della trasparenza salariale già nella fase di assunzione.



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.



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.

Rispetto alla direttiva, lo schema di decreto prevede che 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

“oggettivi e neutri rispetto al genere”
(direttiva);

“elaborati sulla base dell’articolo 4”:
stesso valore o lavoro di pari valore
(schema di decreto)

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.

DIRITTO D'INFORMAZIONE

Diritto dei lavoratori

I lavoratori hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto informazioni sul proprio livello retributivo individuale, nonché sui livelli retributivi medi — distinti per sesso — dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Tali informazioni possono essere richieste direttamente oppure tramite i rappresentanti dei lavoratori o organismi per la parità. Qualora i dati risultino incompleti o imprecisi, il lavoratore ha diritto a ottenere chiarimenti ulteriori e una risposta motivata.

Obblighi del datore di lavoro

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

È garantita la libertà dei lavoratori di rendere note le informazioni sulla propria retribuzione, essendo vietate clausole contrattuali limitative. Al contempo, le informazioni ottenute devono essere utilizzate esclusivamente per finalità connesse alla tutela della parità retributiva.

Pur in sostanziale conformità alla direttiva, lo schema di decreto, all' art. 7, consente di adempiere anche tramite la sola **pubblicazione su intranet**

Questa 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.



TUTELA GIUDIZIARIA

La direttiva stabilisce che i lavoratori che ritengono violato il principio della parità retributiva devono poter accedere, anche dopo un eventuale tentativo di conciliazione, a procedimenti giudiziari efficaci e facilmente accessibili per la tutela dei propri diritti, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

Lo schema di recepimento prevede che 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.

INVERSIONE DELL'ONERE DELLA PROVA

Regola generale:

L'art. 18 della direttiva prevede che qualora il lavoratore fornisca elementi di fatto idonei a fondare una presunzione di discriminazione retributiva, incombe sul datore di lavoro l'onere di dimostrare l'insussistenza della discriminazione diretta o indiretta.

Violazione degli obblighi di trasparenza:

In caso di inadempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, l'onere della prova grava sul datore di lavoro, che deve dimostrare l'assenza di discriminazione, salvo che provi il carattere manifestamente involontario e di lieve entità della violazione.

Art. 40 Codice delle pari opportunità:

Si pone in linea con lo spirito della direttiva

- 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



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.