



FAQ

Decreto-legislativo n.96/2026

Pay Transparency

Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione

Aggiornate a 8 giugno 2026

Finalità, obiettivi e vigenza della normativa sulla trasparenza retributiva

1. Quali sono le finalità e gli obiettivi della nuova normativa?

Attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione si mira a rafforzare il principio di non discriminazione sulla base di criteri di genere in relazione ai trattamenti economici.

Questo non significa che vi sia un diritto alla parità retributiva valido per ogni lavoratore o lavoratrice che svolgano lo stesso lavoro, ma solo che eventuali differenziazioni non debbano essere riconducibili a fattori di genere.

2. Quali provvedimenti compongono la nuova disciplina sulla trasparenza retributiva?

La Direttiva UE 2023/970 e il Decreto Legislativo di recepimento n.96 del 7 maggio 2026.

3. Quando entrerà in vigore la nuova disciplina?

L'entrata in vigore è prevista per il 7 giugno 2026, fermo restando che alcune disposizioni soggiacciono a decorrenza posticipata anche in funzione della dimensione aziendale (si vedano a riguardo la faq n. 14 e la tabella di sintesi finale).

Ambito di applicazione

4. A chi si applicano le nuove regole sulla trasparenza retributiva?

Le nuove regole si applicano ai datori di lavoro del settore pubblico e del settore privato, in misura differenziata in funzione della dimensione aziendale.

In particolare, risultano interessati:

- *i contratti di lavoro subordinato (sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale), ivi comprese le posizioni dirigenziali;*
- *i contratti di apprendistato;*
- *i contratti di somministrazione; in via di prima interpretazione, si ritiene che i relativi oneri e adempimenti siano a carico dell'utilizzatore, fatto salvo gli adempimenti in fase di assunzione.*

Limitatamente a specifiche disposizioni, le nuove regole si applicano anche ai candidati ad un impiego (vedasi faq n.9 e 10).

Risultano esclusi:

- i rapporti di lavoro domestico
- il lavoro intermittente.

Nozioni chiave e criteri di comparazione

5. Cosa si intende per “retribuzione” e “livello retributivo” ai sensi del D. Lgs. 96/2026?

La nozione di “**retribuzione**”, in linea con quanto previsto dalla Direttiva UE 970/2023, ricomprende “lo stipendio di base e tutte le somme e i valori versati dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili”.

Pertanto, ricomprende anche le somme eventualmente corrisposte a titolo di MBO, LTI, premio di risultato, superminimo, fringe benefits, etc.

La definizione di “**livello retributivo**” include “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”.

Pertanto, stando al tenore letterale della previsione normativa sembrerebbero doversi escludere le somme corrisposte a titolo di:

- premio di risultato;
- MBO;
- maggiorazioni per straordinario, notturno, festivo;
- indennità di trasferta;
- una tantum contrattuali;

Vanno, invece, ricompresi gli aumenti periodicità di anzianità.

Un discorso più complesso merita il **superminimo**. Ad una prima lettura del Decreto si può asserire che per certo debbano essere ricompresi nei livelli retributivi tutti i superminimi collettivi. Con riferimento ai superminimi individuali sembrerebbe che la norma escluda quelli assorbibili e gli acconti/anticipi su futuri aumenti contrattuali (stante il carattere non strutturale della corresponsione assoggettata a potenziale rideterminazione in caso di incrementi dei minimi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale), restando invece maggiori dubbi sui superminimi individuali non assorbibili.

Si evidenzia ad ogni modo che sul punto il testo del Decreto non appare allineato con la più ampia nozione di livello retributivo di cui alla Direttiva UE 970/2023 che conseguentemente potrebbe essere suscettibile di vaglio in sede giudiziale.

Peraltro, si rileva che, mentre ai fini di taluni istituti si rinvia al concetto di “retribuzione”, in relazione ad altri si assume a riferimento il diverso concetto di “livello retributivo”.

*A titolo di esempio, ai candidati ad un impiego devono essere fornite indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione, facendo dunque riferimento al più ampio concetto di **retribuzione**.*

*Viceversa, ciascun lavoratore potrà richiedere informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore facendo pertanto riferimento alla nozione più restrittiva di **livello retributivo**.*

6. Come vengono identificati i concetti di “stesso lavoro” e di “lavoro di pari valore”?

*Per “**stesso lavoro**” si intende la prestazione svolta nell’esercizio di:*

- *mansioni identiche;*
- *mansioni riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell’ambito dei medesimi livelli retributivi e categoria legale di inquadramento previsti dal CCNL applicato (o in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento).*

Ciò sembrerebbe significare che si possa parlare di uno “stesso lavoro”, oltre che nel caso di svolgimento della stessa identica prestazione lavorativa costituita da attività perfettamente sovrapponibili, anche nel caso di svolgimento di una mansione riconducibile alla stessa esemplificazione, secondo i sistemi di classificazione dei CCNL (tipiche qualifiche esemplificative sono l’impiegato amministrativo, l’addetto alla contabilità dei clienti, etc.), sempre nell’ambito degli stessi livelli di inquadramento e categoria legale.

*Per “**lavoro di pari valore**” si intende la prestazione lavorativa **diversa** svolta nell’esercizio di:*

- *mansioni comparabili previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato (o in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento).*

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, delle condizioni di lavoro, nonché di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.

Il Decreto stabilisce una presunzione di conformità a favore dei sistemi di classificazione previsti dai CCNL, dalla contrattazione decentrata o integrativa e dalla legge, che pertanto rappresentano il principale riferimento per effettuare la comparazione tra lavori di pari valore.

Sono tuttavia ammessi anche i sistemi di classificazione professionale e di valutazione unilateralmente decisi dal datore di lavoro, a integrazione dei CCNL, purché rispettino i criteri di neutralità di genere.

Esempio ai sensi del CCNL per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti.

Stesso lavoro:

a) stessa identica attività lavorativa: Tecnici di conduzione delle medesime linee automatiche, macchine o impianti, inquadrati in C2;

b) attività riconducibili alla medesima esemplificazione e livello di inquadramento: tutti i Tecnici di conduzione di qualsiasi linea automatica, macchina, o impianto inquadrati in C2;

Lavoro di pari valore:

- Tutte le attività rientranti nella declaratoria C2 (es. Tecnico di conduzione di Linee Automatiche, Macchina, Impianto, Tecnico di collaudo, Disegnatore, ...);

7. Perché sono importanti le definizioni di “stesso lavoro” e di “lavoro di pari valore”?

Come si vedrà in seguito, i principali adempimenti a carico del datore di lavoro consistono nel fornire dati aggregati su livelli retributivi medi riferiti ad una platea di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore al fine di far emergere eventuali divari riconducibili al genere.

Si rende pertanto necessario costituire delle classi o gruppi di lavoratori la cui attività è confrontabile al fine di individuare il livello retributivo medio.

È onere, ma anche prerogativa esclusiva, del datore di lavoro individuare i gruppi omogenei di lavoratori in base ai criteri sopra esposti.

Laddove la stessa identica attività lavorativa viene svolta da pochi lavoratori, onde evitare la possibile identificazione delle singole retribuzioni, sarà necessario ampliare la platea di lavoratori di riferimento attingendo alle nozioni più ampie.

8. Qual è il ruolo della contrattazione collettiva nazionale nel nuovo sistema?

Il legislatore riconosce una presunzione (relativa) di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza, per i datori di lavoro che applicano i c.d. CCNL “di qualità”.

L’art.4 infatti dispone che i CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale sono caratterizzati da sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere idonei, in quanto tali, a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Resta tuttavia sempre possibile la dimostrazione dell’esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

Occorre, inoltre, tener conto del principio sancito nel c.d. “Decreto Primo Maggio” (D.L. 62/2026) per cui il CCNL sottoscritto dalle associazioni, sia datoriali che sindacali, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, deve essere preso come riferimento, in ogni specifico settore, per stabilire il salario “giusto” da riconoscere ai lavoratori, tenendo conto del trattamento economico complessivo ivi stabilito.

Sulla base della lettura congiunta di quest’ultima norma e di quella di cui all’art. 4, comma 1, del D. Lgs. 96/2026 in oggetto, si può sostenere, sempre a nostro avviso, che la contrattazione “di qualità” (in quanto sottoscritta dai soggetti comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, per il settore di riferimento) costituisce comunque il parametro di riferimento per individuare il trattamento economico “giusto” da riconoscere ai lavoratori che svolgono mansioni tra loro identiche o comparabili.

Fase di recruiting e processi di selezione

9. Sono previsti obblighi già nella fase di selezione del personale?

Sì. Durante la fase di selezione del personale negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro devono essere 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.

Gli avvisi e i bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro devono essere redatti secondo criteri neutri sotto il profilo di genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti.

Al fine di 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 devono essere condotte dal datore di lavoro - e chiunque agisca per sua delega - in modo non discriminatorio.

Per quanto riguarda l'indicazione nel bando/avviso della retribuzione iniziale o fascia retributiva, per cercare di gestire la "rigidità" della disposizione, si suggerisce di proporre, ove possibile, un inquadramento che possa fare riferimento a due livelli contigui di inquadramento, previsti dal CCNL applicato, con le relative retribuzioni minime di riferimento, specificando che, in base agli elementi che emergeranno durante la fase selettiva, sempre sulla base di criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, verrà individuata la retribuzione specifica da offrire al candidato.

Si ritiene che eventuali avvisi di selezione o bandi pubblicati antecedentemente la data di entrata in vigore del Decreto 96 (7 giugno 2026) ed ancora aperti, debbano essere aggiornati alle nuove disposizioni.

10. È consentito chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni precedenti?

No. 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.

Questa misura è volta a prevenire il rischio che eventuali disparità o discriminazioni presenti in rapporti di lavoro precedenti vengano replicate nel nuovo contesto lavorativo.

Trasparenza retributiva e diritti di informazione e reporting aziendale

11. Quali informazioni retributive possono essere richieste dai lavoratori?

I lavoratori hanno diritto di richiedere e ottenere per iscritto, entro due mesi, anche per il tramite dei loro rappresentanti (RSU/RSA o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato) o degli organismi

per la parità (le consigliere e i consiglieri di 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. Tale diritto non può essere esercitato più di una volta l'anno.

I datori di lavoro possono assolvere a tale obbligo 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.

Inoltre, i datori di lavoro devono informare annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere tali informazioni e delle modalità per l'esercizio di tale diritto.

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.

Datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti: per ragioni di tutela dei dati personali, ai fini di evitare l'identificazione diretta o indiretta di singoli lavoratori, le modalità con le quali poter fornire questi dati saranno stabilite con un successivo decreto ministeriale (cfr. art. 9 comma 4, lett. d).

Sul punto occorre sottolineare la differenza tra questo tipo di informativa e quella rivolta prevista dall'art. 9, lett. g), nell'ambito delle comunicazioni da inviare all'Organismo di monitoraggio.

Mentre la seconda è volta a verificare l'eventuale divario retributivo di genere pari o superiore al 5% in una specifica categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro/lavoro di pari valore, la prima ha natura individuale e non collettiva.

Nello specifico di quest'ultima informativa, dunque, il divario che dovesse emergere va motivato anche laddove inferiore alla soglia del 5% e le risultanze possono essere poste a fondamento esclusivamente di rivendicazioni individuali.

12. I criteri retributivi e di progressione economica devono essere resi accessibili e, in caso affermativo, da quali datori di lavoro?

I datori di lavoro devono rendere accessibili ai lavoratori:

- a) i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi,*
- b) i criteri stabiliti per la progressione economica dei lavoratori.*

Si precisa che l'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, così come prevista dalla normativa vigente (d. lgs. 104/2022) costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il CCNL applicato e i relativi criteri di determinazione.

Per i datori di lavoro che applicano un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, tale obbligo si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal CCNL applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali.

Per i nuovi assunti, dunque, sarà opportuno specificare che l'informativa di cui al D. Lgs. 104/2022 assolve anche all'obbligo di cui all'art. 6 del D. Lgs. 96/2026.

Viceversa, per il personale già in forza al 7 giugno 2026 tale specifica non è necessaria, salvo siano intervenute delle modifiche degli elementi del contratto individuale dopo l'assunzione che, comunque, renderebbero obbligatorio rinnovare l'informativa ai sensi dell'art. 16 comma 2 del D. Lgs. 104/2022.

*I datori di lavoro con meno di 50 dipendenti **non** sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica, bensì solamente i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi.*

13. Ai lavoratori può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione?

No. Sono vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

14. In cosa consiste il reporting sul gender pay gap?

*Si tratta di un obbligo di informazione che si applica esclusivamente ai datori di lavoro con **almeno 100 dipendenti**.*

In particolare:

- per i datori di lavoro che occupano almeno 250 dipendenti, i dati sono raccolti entro il **7 giugno 2027** e successivamente **ogni anno**;*
- per i datori di lavoro che occupano tra i 150 e i 249 dipendenti, i dati sono raccolti entro il **7 giugno 2027** e successivamente **ogni tre anni**;*
- per i datori di lavoro che occupano tra i 100 e 149 dipendenti, i dati sono raccolti entro il **7 giugno 2031** e successivamente **ogni tre anni**.*

Tale informativa resa dal datore di lavoro ha ad oggetto i seguenti dati:

- a) il 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);*
- b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;*
- c) il 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);*
- 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 (ciascuno dei quattro gruppi uguali in cui i lavoratori sono suddivisi in base al loro livello retributivo, dal più basso al più elevato);*
 - 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.*

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.

Con uno o più decreti del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, saranno rese note ulteriori specifiche in merito.

Tutti i dati sono comunicati all'organismo di monitoraggio, il quale provvede alla pubblicazione, limitatamente ai dati di cui alle lettere a), b), c), d), e) ed f) sopra indicate. Questi ultimi possono essere, altresì, resi pubblici dal datore di lavoro anche attraverso il proprio sito internet.

Le informazioni di cui alla lettera g) sopra riportata sono rese accessibili dal datore di lavoro ai lavoratori e ai loro rappresentanti e sono trasmesse, in caso di richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti. Su richiesta, sono altresì fornite le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili.

I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, l'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità hanno diritto di richiedere ai datori di lavoro chiarimenti e ulteriori dettagli in merito ai dati comunicati. I datori di lavoro forniscono una risposta motivata entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta e pongono rimedio a discriminazioni immotivate.

15. Cos'è l'organismo di monitoraggio e quali sono le sue funzioni?

Presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è istituito un «organismo di monitoraggio» incaricato di monitorare e promuovere l'attuazione delle misure previste dalla presente normativa.

Ad esso sono affidati, in particolare, i seguenti compiti:

- 1. sensibilizzare al fine di promuovere il principio della parità di retribuzione e il*

- diritto alla trasparenza retributiva;*
- 2. analizzare le cause del divario retributivo di genere e mettere a punto strumenti che contribuiscano a valutare le disparità retributive;*
 - 3. raccogliere i dati presentati dai datori di lavoro e pubblicare tempestivamente i dati specificamente previsti, consentendo un confronto agevole tra datori di lavoro, settori economici e regioni, e garantire che i dati dei quattro anni precedenti, ove disponibili, siano accessibili;*
 - 4. raccogliere le relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni;*
 - 5. 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.*

Gestione dei divari retributivi

16. Cosa accade in presenza di una differenza del livello retributivo medio tra lavoratrici e lavoratori pari ad almeno il 5% e cosa si intende per “valutazione congiunta delle retribuzioni”?

I datori di lavoro soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni all'organismo di monitoraggio (vedasi faq n. 14) effettuano, con i rappresentanti dei lavoratori, una c.d. “valutazione congiunta delle retribuzioni”, nel caso in cui si verifichino congiuntamente tutte le seguenti tre condizioni:

- 1) le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori;*
- 2) il datore di lavoro non ha motivato tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;*
- 3) laddove immotivata, il datore di lavoro non ha corretto tale differenza entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.*

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

Il datore di lavoro rende disponibili gli esiti della valutazione congiunta ai lavoratori e ai loro rappresentanti, li comunica all'organismo di monitoraggio, nonché all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti in caso di loro richiesta.

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.

17. L'esistenza di un divario retributivo è automaticamente illegittima?

No, permane la possibilità del datore di lavoro di diversificare i trattamenti economici purché sia in grado di motivare le differenze sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

Protezione dei dati personali

18. Come viene tutelata la riservatezza dei dati retributivi?

Le informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, ottenute dal lavoratore a norma dell'art. 7 del decreto (vedasi faq n. 11), 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.

Al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori per i datori di lavoro che occupano fino a quarantanove dipendenti, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore possono essere fornite con le modalità che saranno definite mediante uno o più decreti del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto.

Le informazioni fornite in applicazione degli articoli 7, 9 e 10 del decreto (vedasi faq n. 11, 14 e 16) che comportano il trattamento di dati personali sono fornite in conformità alle disposizioni del GDPR.

L'accesso alle informazioni di cui agli articoli 7, 9 e 10 è riservato esclusivamente ai rappresentanti dei lavoratori, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti ove comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile.

I dati trattati ai sensi degli articoli 7, 9 e 10 non sono utilizzabili per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione.

Tutela giurisdizionale, onere della prova e sanzioni

19. Come funziona l'onere della prova in caso di discriminazione retributiva?

Sul piano processuale, nei giudizi promossi per la tutela del diritto alla parità retributiva, trova applicazione il principio per cui il lavoratore che si ritenga discriminato deve limitarsi a fornire elementi di fatto idonei a rendere verosimile la sussistenza della discriminazione; il datore di lavoro convenuto, invece, è tenuto a dimostrare l'insussistenza della discriminazione (l'art. 40 del D. Lgs. n. 198/2006 Codice delle Pari Opportunità).

In altri termini, la prova della discriminazione si articola come segue:

- *il lavoratore allega il fattore discriminatorio, affermando e dimostrando (anche per mera prova statistica) l'esistenza di un trattamento deteriore rispetto al termine di comparazione (ipotetico o non più esistente, comunque comparabile con il lavoratore attore);*
- *il datore di lavoro deve provare la ragione non discriminatoria del trattamento differenziato (diretta) o effetto non pregiudizievole sul gruppo portatore fattore protetto (indiretta).*

Qualche dubbio interpretativo sorge, in ordine al coordinamento di tale previsione con la presunzione di conformità di cui alla faq n. 8 anche alla luce del fatto che la direttiva prevede chiaramente un principio di inversione dell'onere della prova in favore del lavoratore.

20. Sono previste sanzioni per il mancato rispetto degli obblighi previsti dal decreto?

Sì, la norma prevede un rinvio generico all'apparato sanzionatorio previsto dal Codice delle Pari Opportunità (CPO) e, nello specifico, al relativo libro III, titolo I, capo III (articoli da 36 a 41 bis).

In particolare, in caso di violazioni dei diritti derivanti dal decreto si prevede l'irrogazione di una sanzione amministrativa da € 5.000,00 ad € 10.000,00 (ai sensi art. 41 del D. Lgs. n. 198/2006 CPO, e per effetto dell'art. 1, commi 1 e 5, lettera a) del D. Lgs. n. 8/2016, che ha depenalizzato l'ammenda precedentemente prevista).

È fatto salvo, inoltre, il diritto del lavoratore che abbia subito un danno accertato giudizialmente di chiedere il risarcimento del danno, anche non patrimoniale, come previsto dal CPO a cui l'art. 12 del decreto rinvia.

In caso di accertamento di discriminazioni in violazione delle norme di cui al presente decreto, ove siano stati accordati dei benefici ai sensi delle vigenti normative, ovvero per i soggetti che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere

pubbliche, di servizi o forniture, saranno possibili la revoca dei benefici e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, l'esclusione fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Servizi a supporto delle imprese associate

21. Confindustria Veneto Est può assisterci nell'interpretazione e nell'applicazione di questa normativa all'interno della nostra impresa?

Sì, assolutamente, Confindustria Veneto Est è al fianco delle imprese associate per supportarle in ogni fase dell'adeguamento alla normativa.

Per una prima consulenza e chiarimenti sugli obblighi previsti dal decreto - ad esempio sulla definizione di retribuzione o livello retributivo – le aziende potranno rivolgersi all'Area Sindacale, Lavoro e Welfare, che aiuterà a impostare correttamente il percorso.

Se invece fosse necessario un supporto più approfondito e operativo, mettiamo a disposizione i nostri enti di formazione e consulenza, che possono affiancare le imprese nell'analisi approfondita della singola realtà aziendale, ad esempio nell'individuazione e/o nella valutazione delle categorie di lavoratori che svolgano lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore:

- Fòrema (Padova) – Chiara Nasci 049 8227528, chiara.nasci@forema.it

- UniS&F (Treviso) – Enrica Bianchin 0422 916 479, ebianchin@unisef.it

*- Punto Confindustria (Venezia e Rovigo) - Caterina Pontello 041 5499244
c.pontello@puntoconfindustria.it*

Nota: Il presente documento intende fornire le prime indicazioni interpretative e operative sull'applicazione della normativa relativa alla trasparenza retributiva e sarà aggiornato in base ai decreti attuativi, alle prassi ministeriali emanate nonché agli orientamenti che verranno a consolidarsi. Si suggerisce pertanto di verificare sul sito di Confindustria Veneto Est la pubblicazione di versione più recenti.