



MARAZZA & ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

Confindustria Veneto Est



**CONFINDUSTRIA
VENETO EST**

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

Pay Transparency

Implicazioni ed effetti della attuazione della Direttiva 2023/970

Prof. Avv. Marco Marazza



MARAZZA & ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

INDICE

I PARTE

Profili normativi europei e nazionali in materia di principio della parità di retribuzione tra uomini e donne

1. Premessa: la Direttiva n. 970 del 2023
2. Contesto normativo
 - 2.1. Le fonti europee primarie e secondarie
 - 2.2. Le fonti nazionali primarie e secondarie
 - 2.3. La l. n. 21 febbraio 2024, n. 15: Delega al Governo per il recepimento delle Direttive Europee
 - 2.4. Il Decreto legislativo di attuazione della direttiva (UE) 2023/970
3. Alcuni dati statistici

INDICE

II PARTE

Profili applicativi

1. La Direttiva 2023/970 e il Decreto: confronto
 - 1.1. Scopo e oggetto
 - 1.2. L'ambito di applicazione soggettivo
 - 1.3. Le definizioni: la nozione di retribuzione e livello retributivo
 - 1.4. ...segue...La nozione di stesso lavoro e lavoro di pari valore
 - 1.4.1. segue ...proiezione applicativa con il CCNL Metalmeccanici
 - 1.5. ...segue...La nozione di discriminazione
 - 1.6. La presunzione di conformità ai principi di parità e trasparenza
 - 1.7....segue...i contratti collettivi aziendali
2. La trasparenza retributiva: gli obblighi del datore di lavoro
 - 2.1. Trasparenza retributiva prima dell'assunzione
 - 2.2. ...segue...Determinazione delle retribuzioni e progressioni di carriera
 - 2.3. ...segue...Ulteriori obblighi informativi a carico del datore di lavoro
 - 2.4. Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile
 - 2.5. Valutazione congiunta delle retribuzioni
3. La tutela giudiziaria

I PARTE

Profili normativi europei e nazionali in materia di principio della parità di retribuzione tra uomini e donne

Prof. Avv. Marco Marazza

Premessa

La Direttiva n. 970 del 2023.

La Direttiva, il cui obiettivo è quello di **rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, introduce nuovi obblighi di informazione a carico del datore di lavoro.**

La finalità essenziale della Direttiva:

Sostenere l'effettività del diritto antidiscriminatorio già esistente mediante:

- la creazione di gruppi di lavoratrici e lavoratori comparabili («stesso lavoro» e «lavori di pari valore»);
- la pubblicità, nell'ambito di ciascun gruppo, dei livelli retributivi medi di uomini e donne.

Prof. Avv. Marco Marazza

Cosa si intende per principio di parità retributiva?

Si intende la determinazione delle retribuzioni mediante l'impiego di criteri neutri e cioè criteri che non siano discriminatori (direttamente o indirettamente).

Ne segue che:

- è possibile differenziare le retribuzioni tra uomo-donna
- ma la differenza deve essere motivata da ragioni oggettive e neutre rispetto al genere.

Contesto normativo

Prof. Avv. Marco Marazza

Focus: le fonti europee primarie

Trattato dell'Unione Europea art. 2: «L'Unione si fonda sui valori del rispetto della **dignità umana**, della libertà, della democrazia, dell'**uguaglianza**, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini» **art. 3, paragrafo 3** «L'Unione combatte **l'esclusione sociale e le discriminazioni** e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore»

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea: l'art. 21 «È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale» **Art. 23** «**La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione**. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato»

Il **pilastro europeo dei diritti sociali**, sottoscritto il 17 novembre 2017 congiuntamente dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione, include tra i suoi **principi la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini e il diritto alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore**.

Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea: art. 8 «Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le **ineguaglianze**, nonché a promuovere la **parità, tra uomini e donna**» e **art. 10** «Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le **discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale**»; **art. 153** «l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori: (...) **parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro**»; **art. 157** «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 (...)**».

Prof. Avv. Marco Marazza

****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.**

1. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. La parità di retribuzione, **senza discriminazione fondata sul sesso**, implica:

- a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;
- b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro.

2. Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adottano misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

3. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

Prof. Avv. Marco Marazza

La parità di trattamento uomo-donna

Le fonti europee secondarie

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, CAPO 1, Articolo 4 «*Per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni. In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e per quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso*».

Raccomandazione della Commissione del 7 marzo 2014 sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza (2014/124/UE). Scopo della raccomandazione è fornire agli Stati membri orientamenti che li aiutino a garantire un'applicazione migliore e più efficace del principio della parità retributiva, che permetta di contrastare le discriminazioni salariali e contribuire a colmare il persistente divario retributivo tra i sessi.



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



Recepimento entro il 7 giugno 2026

Le fonti nazionali primarie e secondarie

Art. 37 Costituzione «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le **stesse retribuzioni** che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione»

Art. 15 dello Statuto dei lavoratori «È nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o **recargli altrimenti pregiudizio** a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali».

Decreto legislativo 9/07/2003, n. 216, attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori art. 1 « (...) **disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età, dalla nazionalità e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini**».

Decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 (attuativo anche della Direttiva n. 54 del 2006), Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, **art. 1** «Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. 2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione. 3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato. 4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività», **art. 28** « È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni» (richiamata all'art. 4 del Decreto)

L. n. 21 febbraio 2024, n. 15- Delega al Governo per il recepimento delle Direttive Europee (DIRETTIVA (UE) 2023/970)**



DECRETO DI ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA EUROPEA N. 970 DEL 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

Entrata in vigore a decorrere dal 7 giugno 2026

Prof. Avv. Marco Marazza

**** Approvazione l. n. 21 febbraio 2024, n. 15
Delega al Governo per il recepimento delle Direttive Europee**

Art. 9

1. Nell'esercizio della delega per il recepimento della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo del Consiglio, del 10 maggio 2023, il Governo osserva, oltre ai principi e criteri direttivi generali di cui all'articolo 32 della legge 24 dicembre 2012, n. 234, anche i seguenti principi e criteri direttivi specifici:

a) apportare alla normativa vigente le modificazioni necessarie ad assicurare **la corretta e integrale applicazione della direttiva (UE) 2023/970, tenendo conto anche di quanto riportato nei considerando della direttiva medesima, in coerenza con la strategia per la parità di genere 2020-2025,** di cui alla comunicazione della Commissione europea COM(2020) 152 definitivo, del 5 marzo 2020, e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali nazionali;

b) introdurre disposizioni volte a individuare gli strumenti o le metodologie per valutare e raffrontare il valore del lavoro, prevedendo anche un coinvolgimento delle parti sociali nella definizione di tale valore ed evitando incertezze interpretative e applicative;

c) ai fini del rafforzamento dei meccanismi di trasparenza retributiva, **estendere a una più ampia platea di destinatari gli obblighi concernenti l'accessibilità e le comunicazioni di informazioni sul divario retributivo,** tenuto conto della rilevanza delle informazioni sul divario retributivo di genere, verificando altresì la possibilità di ricavare in modo automatico le informazioni richieste da dati amministrativi già esistenti, quali i flussi informativi trasmessi mensilmente dai datori di lavoro agli enti previdenziali, al fine di ridurre gli oneri amministrativi per le imprese

Prof. Avv. Marco Marazza

Decreto legislativo di attuazione della direttiva (UE) 2023/930, 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

Prof. Avv. Marco Marazza

La persistente disparità salariale

Alcuni dati statistici

Prof. Avv. Marco Marazza

Inps- Rendiconto di genere 2025

(pubblicato a febbraio 2026- dati 2024)

Nel 2024, il tasso di occupazione femminile in Italia si è attestato al 53,3%, rispetto al 71,1% degli uomini, evidenziando un divario di genere significativo pari al 17,8%. Inoltre, le assunzioni femminili hanno rappresentato solo il 42,2% del totale.

Anche l'instabilità occupazionale coinvolge soprattutto il genere femminile in quanto, fra le assunzioni a tempo indeterminato, solo il 36,7% sono donne, a fronte del 63,3% di uomini.

Le lavoratrici con un contratto a tempo parziale sono il 67,2% del totale e anche il part time involontario è prevalentemente femminile, rappresentando il 13,7% degli occupati, rispetto al 4,6% dei maschi.

Il gap retributivo di genere rimane un aspetto critico, con le donne che percepiscono stipendi inferiori di oltre 25 punti percentuali rispetto agli uomini. In particolare, fra i principali settori economici, la differenza è pari al 19,7% nelle attività manifatturiere, 23,6% nel commercio, 15,7% nei servizi di alloggio e ristorazione, 31,7% nelle attività finanziarie e assicurative.

Prof. Avv. Marco Marazza

Dati statistici

Eurostat 2025

The unadjusted gender pay gap by age, 2024
(%)

	< 25 years	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65 years +
Belgium ⁽²⁾	-8.3	-5.0	-0.1	1.2	8.0	:
Bulgaria	5.3	15.3	19.6	12.8	1.2	-10.6
Czechia ⁽¹⁾	7.7	12.5	21.6	21.3	14.6	8.2
Denmark	6.3	11.1	13.5	16.5	16.8	10.9
Germany	-0.4	6.4	14.5	20.5	24.7	7.2
Greece	-3.4	6.4	11.9	15.3	16.4	21.5
Ireland	0.9	3.9	7.6	9.6	12.3	8.8
Spain	1.1	-0.5	5.8	9.3	12.0	32.8
France	-5.2	6.2	12.5	14.4	21.5	17.8
Croatia	2.7	5.2	8.2	10.2	4.6	5.2
Estonia	18.8	21.2	23.1	15.5	9.9	13.0
Italy	8.3	2.1	5.3	8.0	8.9	12.6
Cyprus	4.4	8.3	5.7	13.8	25.2	26.2
Latvia	9.1	11.6	16.8	16.0	12.0	11.2
Lithuania	12.8	9.5	10.6	9.2	5.1	3.8
Hungary	8.5	15.2	21.6	18.4	13.2	13.8
Malta	-0.1	-4.5	5.4	12.9	14.7	7.6
Netherlands	1.5	0.9	6.3	15.0	18.0	13.6
Poland	4.0	5.0	8.5	6.3	-7.7	1.5
Portugal	8.1	6.6	10.4	12.9	4.9	6.9
Romania	2.7	2.5	6.4	0.3	-3.6	-19.6
Slovenia	9.3	10.3	10.8	9.5	5.9	9.2
Slovakia	8.7	12.6	18.7	18.3	13.0	10.8
Finland	-1.1	8.6	14.3	18.5	18.5	20.4
Sweden	5.8	6.9	11.5	14.4	14.2	9.2
Iceland	0.7	4.1	9.4	16.6	16.7	11.8
Norway ⁽¹⁾	1.7	6.7	12.4	16.0	17.6	17.1
Switzerland	2.2	4.6	11.8	22.0	24.2	26.7

(:) not available
 Note: For all the countries except Czechia: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); for Czechia: enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S;
 Data breakdown by age not available for LU, AT
 Gender pay gap data for 2024 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2028
 (1) Definition differs (see metadata)
 (2) Confidential data: BE : 65 years+.
 Source: Eurostat (online data code: earn_gr_gpgr2ag)

eurostat 

Prof. Avv. Marco Marazza

Secondo la Direttiva Europa n. 970 del 2023...

- **Considerando 13** «(...) e conseguenze economiche e sociali della pandemia di COVID-19 hanno avuto un impatto **negativo sproporzionato sulle donne e sulla parità di genere**, e la perdita di posti di lavoro si è concentrata spesso nei settori a bassa retribuzione e a prevalenza femminile»
- **Considerando 15** «(...)Il divario retributivo di genere nell'Unione persiste: si è **attestato al 13 % nel 2020**, con variazioni significative tra gli Stati membri, e negli ultimi dieci anni si è ridotto solo in misura minima. Il divario retributivo di genere è causato da vari fattori, quali gli **stereotipi di genere**, il persistere del **soffitto di cristallo** e del **pavimento appiccicoso** e la **segregazione orizzontale**, compresa la **sovrarappresentazione delle donne che svolgono lavori a bassa retribuzione nel settore dei servizi**, e la **diseguale condivisione delle responsabilità di assistenza**. Inoltre, il divario retributivo di genere è in parte dovuto alla discriminazione retributiva basata sul genere, sia diretta che indiretta. Tutti tali elementi costituiscono ostacoli strutturali che pongono sfide complesse per quanto riguarda l'offerta di posti di lavoro di buona qualità e la realizzazione della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e hanno conseguenze a lungo termine quali il divario pensionistico e la femminilizzazione della povertà»

II PARTE

Profili applicativi

Prof. Avv. Marco Marazza

Direttiva 2023/970 e il Decreto «confronto»

Prof. Avv. Marco Marazza

Art. 1 – Scopo e oggetto

Prof. Avv. Marco Marazza

Direttive 2023/970	Decreto
Art. 1 (Oggetto)	Art. 1 (oggetto)
<p>La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime intese a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne («principio della parità di retribuzione») sancito dall'articolo 157 TFUE e del divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE, in particolare tramite la trasparenza retributiva e il rafforzamento dei relativi meccanismi di applicazione.</p>	<p>Il presente decreto attua la 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.</p>

Prof. Avv. Marco Marazza

Art. 2 - Ambito di applicazione soggettivo

Prof. Avv. Marco Marazza

Direttive 2023/970	Decreto
Art. 2 (Ambito di applicazione)	Art. 2 (Ambito di applicazione) ⚠
<p>1. La presente direttiva si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e privato.</p> <p>2. La presente direttiva si applica a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia.</p> <p>3. Ai fini dell'articolo 5, la presente direttiva si applica ai candidati a un impiego.</p>	<p>Il presente decreto si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e del settore privato, per gli aspetti non disciplinati dal diritto nazionale, nel rispetto della normativa dell'Unione europea.</p> <p>Il presente decreto si applica ai contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, ivi comprese le posizioni dirigenziali, ad esclusione dei contratti di lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente.</p> <p>Per le finalità di cui all'articolo 5, il presente decreto si applica anche ai candidati a un impiego</p>

Cosa si intende, a livello europeo, per lavoratori e lavoratrici?

L'art. 45 TFUE non identifica i lavoratori/worker secondo le formali categorie definitorie nazionali, ma vi ricomprende **tutti quei lavoratori e lavoratrici che non rispondono alla nozione di «impresa» nel diritto eurounitario della concorrenza, tra i quali sono ricompresi molti/e lavoratori/trici che verrebbero definiti genuinamente autonomi**, seppur coordinati, secondo la classificazione nazionale, adottando una nozione di subordinazione «dilatata» (Corte giust. 4 dicembre 2014, C-413/13, FNV Kusten). La Corte di giustizia richiama, pertanto, costantemente tre criteri oggettivi collegati all'art. 45 TFUE (CGUE 3 luglio 1986, C-66/85, Lawrie-Blum).

Si tratta:

- a) del carattere **«reale ed effettivo»** della prestazione (personalmente) resa;
- b) della **soggezione** al potere di direzione del destinatario della stessa (in cui si esprime il vincolo di subordinazione in senso stretto);
- c) della **natura onerosa** della prestazione (e quindi del pagamento, in qualsiasi forma, di una retribuzione come corrispettivo di essa)

Secondo la giurisprudenza europea rientrano nella nozione di lavoratore **gli apprendisti** (Cgue 10 febbraio 2022, HR Rail C-485/20); **i lavoratori a chiamata** (Cgue 28 agosto 2017, C- 143/16); **il lavoro intermittente** (Cgue 12 ottobre 2004, C-313/02 Wippel); i lavoratori domestici (Cgue 19 dicembre 2024, causa C-531/23 HJ).

Segue...

Secondo il **Considerando 18 della Direttiva**, la stessa dovrebbe «applicarsi a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori a tempo determinato e le persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, nonché i lavoratori in posizioni dirigenziali, che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia (Sentenza della Corte di giustizia del 3 luglio 1986, Lawrie-Blum, 66/85; sentenza della Corte di giustizia del 14 ottobre 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09; sentenza della Corte di giustizia del 4 dicembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13). I lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i lavoratori nell'ambito del lavoro protetto, i tirocinanti e gli apprendisti rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino i criteri pertinenti. È opportuno che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fondi sui fatti connessi all'effettiva prestazione di lavoro e non sul modo in cui le parti descrivono il rapporto»



La nozione di lavoratore è, pertanto, da interpretare in modo estensivo e non sovrapponibile alla nozione di subordinazione del diritto interno (articolo 2094 c.c., strettamente connotata da eterodirezione)

Differenze tra la Direttiva europea e il Decreto

DUNQUE:

tra le tipologie contrattuali non incluse dall'art. 3 del Decreto, sembrano presentare alcune criticità in termini di compatibilità con la Direttiva Europea:

- collaborazioni di cui all'art. 2 del d.lgs. 81 del 2015;
- collaborazioni di cui all'art. 409 c.p.c.;
- contratto intermittente.

Invece, con specifico riguardo agli Agenti di commercio e ai rappresentanti:

si tratta di un a **figura di “intermediario indipendente” (self-employed)** che rientra nel campo di applicazione della Direttiva 86/653/CEE e, dunque, si colloca all'esterno dall'ambito della Direttiva 2023/970/UE. Tuttavia, se in concreto l'agente operasse sotto etero-direzione, senza rischio imprenditoriale e come parte integrante dell'organizzazione del preponente, potrebbe ricadere nella nozione UE di “worker” e, quindi, nelle tutele della Direttiva Pay Transparency in ragione della cosiddetta eccezione dei “falsi autonomi”, come chiarito dalla giurisprudenza europea (tra le tante sentenze della Corte di giustizia d, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, 4 dicembre 2014)



Art. 3 –Definizioni

La nozione di retribuzione e livello retributivo

Prof. Avv. Marco Marazza

Art. 3 (Definizioni) – prima parte

- a) **«retribuzione»**: il salario o lo stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore (componenti complementari o variabili) a motivo dell'impiego di quest'ultimo;
- b) **«livello retributivo»**: la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda;
- c) **«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;
- d) **«livello retributivo mediano»**: il livello retributivo rispetto al quale una metà dei lavoratori di un datore di lavoro guadagna di più e l'altra metà guadagna di meno;
- e) **«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;
- f) **«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.

Art. 3 (Definizioni)- prima parte ⚠

- a) **«retribuzione»**: il salario o 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;
- b) **«livello retributivo»**: la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come la totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali;
- c) **«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;
- d) **«livello retributivo mediano»**: il livello retributivo rispetto al quale una metà dei lavoratori di un datore di lavoro guadagna di più e l'altra metà guadagna di meno;
- e) **«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;
- f) **«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.

Cosa si intende per retribuzione nella Direttiva Europea?

Il **Considerando 21** stabilisce che «*il principio della parità di retribuzione dovrebbe essere osservato per quanto riguarda i salari, gli stipendi o ogni altro vantaggio, pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore a motivo dell'impiego di quest'ultimo. **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. Tali componenti complementari o variabili possono includere, tra l'altro, bonus, indennità per gli straordinari, servizi di trasporto, indennità di vitto e alloggio, compensazioni per la partecipazione a corsi di formazione, indennità di licenziamento, indennità di malattia previste dalla legge, indennità obbligatorie e pensioni aziendali o professionali. La nozione di retribuzione dovrebbe includere inoltre elementi di remunerazione dovuti per legge, in virtù di contratti collettivi e/o di prassi in vigore in ciascuno Stato membro***».

La giurisprudenza europea in materia di retribuzione

La portata di tale definizione è stata precisata dalla CGUE in una serie di casi e include tutti i vantaggi collegati a un impiego, a titolo esemplificativo, le agevolazioni in materia di (...):

- gratifiche natalizie (CGUE, C-333/97, Susanne Lewen c. Lothar Denda, 21 ottobre 1999);
- i regimi pensionistici professionali (CGUE, C-262/88, Douglas Harvey Barber c. Guardian Royal Exchange Assurance Group, 17 maggio 1990);
- il proseguimento del versamento del salario in caso di malattia (CGUE, C-171/88, Ingrid Rinner-Kühn c. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG, 13 luglio 1989).

Cosa si intende per **livello retributivo** nel decreto?

Per «livello retributivo» si intende:

- a) la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come «la totalità degli elementi retributivi **continuativi e fissi**»;
- b) **ad esclusione** (..ndr... anche se fissi e continuativi..) 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».

Prof. Avv. Marco Marazza

In sostanza:

Nella definizione di livello retributivo, che è essenziale ai fini della determinazione degli obblighi informativi, il Decreto si differenzia dalla Direttiva in quanto:

- impone di considerare solo le voci retributive fisse e continuative
- ma da queste esclude i trattamenti individuali non strutturali in quanto concessi:
 - su base personale e non generalizzata
 - in modo discrezionale e non generalizzato
 - in modo temporaneo e non generalizzato

A titolo meramente esemplificativo:

Quali sono le voci retributive (collettive e/o individuali) che non sono erogate in via continuativa e in misura fissa?

- i premi di risultato/produttività, individuali/collettivi (in quanto non erogati in misura fissa);
- l'MBO, in quanto corrisposto a titolo individuale e in misura variabile;
- maggiorazioni per straordinario, notturno, festivo;
- indennità di trasferta;
- una tantum contrattuali.

Quali sono i trattamenti economici individuali non strutturali (nel senso del Decreto)?

- Superminimo individuale/Assegni ad personam, in quanto discrezionale non generalizzato;
- Superminimo individuale assorbibile, in quanto temporaneo non generalizzato;

Differenze tra Decreto e Direttiva



La definizione di «livello retributivo» si discosta in parte da quanto prescritto dall'art. 3 della Direttiva europea che non opera alcun distinguo tra la nozione di «retribuzione» e «livello retributivo».

A tal proposito, l'art. 3 della Direttiva definisce:

- alla lett. a) la nozione di «retribuzione», vale a dire *«il salario o lo stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore (componenti complementari o variabili) a motivo dell'impiego di quest'ultimo»;*
- alla lett. b) il «livello retributivo» come *«la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda».*
- Al Considerando 21 della Direttiva specifica, inoltre che *«il principio della parità di retribuzione dovrebbe essere osservato per quanto riguarda i salari, gli stipendi o ogni altro vantaggio, pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore a motivo dell'impiego di quest'ultimo. **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. Tali componenti complementari o variabili possono includere, tra l'altro, bonus, indennità per gli straordinari, servizi di trasporto, indennità di vitto e alloggio, compensazioni per la partecipazione a corsi di formazione, indennità di licenziamento, indennità di malattia previste dalla legge, indennità obbligatorie e pensioni aziendali o professionali. La nozione di retribuzione dovrebbe includere inoltre elementi di remunerazione dovuti per legge, in virtù di contratti collettivi e/o di prassi in vigore in ciascuno Stato membro».*

Definizioni

La nozione di «lavoro di pari valore» e di «stesso lavoro»

Prof. Avv. Marco Marazza

Direttive 2023/970	Decreto
Art. 3 (Definizioni) seconda parte	Art. 3 (Definizioni) seconda parte
<p>g) «lavoro di pari valore»: il lavoro ritenuto di pari valore secondo i criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui all'articolo 4, paragrafo 4;</p> <p>h) «categoria di lavoratori»: i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore raggruppati in modo non arbitrario sulla base dei criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui all'articolo 4, paragrafo 4, dal datore di lavoro dei lavoratori e, se del caso, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali</p>	<p>g) «lavoro di pari valore»: il lavoro ritenuto di pari valore secondo i criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui all'articolo 4 del presente decreto;</p> <p>h) «categoria di lavoratori»: l'insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavori considerati di pari valore, ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto</p>

Art. 4 Stesso lavoro e lavoro di pari valore

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

2. **Gli Stati membri, in consultazione con gli organismi per la parità, adottano le misure necessarie per assicurare la disponibilità di strumenti o metodologie di analisi e per far sì che a tali strumenti o metodologie si possa accedere facilmente allo scopo di sostenere e guidare la valutazione e il confronto del valore del lavoro conformemente ai criteri di cui al presente articolo.** Tali strumenti o metodologie consentono ai datori di lavoro e/o alle parti sociali di istituire e utilizzare facilmente sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere che escludano qualsiasi discriminazione retributiva fondata sul sesso.

3. Se del caso, la Commissione può aggiornare gli orientamenti a livello dell'Unione relativi ai sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere, **in consultazione con l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)**.

4. I sistemi retributivi sono tali da consentire di valutare se i lavoratori si trovano in una situazione comparabile per quanto riguarda il valore del lavoro sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere concordati con i rappresentanti dei lavoratori, laddove tali rappresentanti esistano. **Tali criteri non si fondano, direttamente o indirettamente, sul sesso dei lavoratori e includono le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro, nonché, se del caso, qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.** Sono applicati in modo oggettivo e neutro dal punto di vista del genere, escludendo qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso. **In particolare, le pertinenti competenze trasversali non devono essere sottovalutate.**

Art. 4 Stesso lavoro e lavoro di pari valore ⚠

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

2. Ai sensi del presente decreto e dell'**articolo 28 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna**, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, si intende:

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

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

4. I sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai **CCNL, DALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA, DALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, OVE CONSENTITO**, o dalla legge costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione, in quanto conformi ai criteri di cui al comma 3. **Sono, altresì, consentiti sistemi di classificazione professionale E DI VALUTAZIONE DECISI DAL DATORE DI LAVORO** ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

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

6. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può, con uno o più decreti, adottare entro il **31 dicembre 2026** atti di indirizzo per l'attuazione del presente articolo.

La nozione di stesso lavoro e lavoro di pari valore nella Direttiva Europea

La direttiva non risolve i problemi interpretativi relativi alla formula «stesso lavoro o lavoro di pari valore», ma specifica che i criteri su cui basare la comparazione al fine di verificare l'esistenza di differenziali retributivi ingiustificati devono essere oggettivi e includere le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro. Tali criteri inoltre non devono, neanche indirettamente, essere correlati al genere.



- **art. 4, paragrafo 4** «i sistemi di retribuzione devono basarsi su criteri oggettivi che permettano di confrontare correttamente il valore del lavoro svolto dai diversi lavoratori, e – se possibile – devono essere definiti insieme ai rappresentanti dei lavoratori. Tali criteri devono includere **le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro, nonché, se del caso, qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici**. Sono applicati in modo oggettivo e neutro dal punto di vista del genere, escludendo qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso. **In particolare, le pertinenti competenze trasversali non devono essere sottovalutate**»;
- considerando 32 della **Direttiva** «La trasparenza garantirebbe inoltre una base esplicita, non discriminatoria sotto il profilo del genere per la determinazione delle retribuzioni e porrebbe fine alla **sottovalutazione delle retribuzioni rispetto alle competenze e all'esperienza**».

Il processo di valutazione del lavoro di pari valore nella giurisprudenza europea

Secondo la Corte di giustizia:

- **con riferimento alla comparazione:** il raffronto non è necessariamente limitato alle situazioni in cui uomini e donne lavorano per lo stesso datore di lavoro. **I lavoratori possono trovarsi in una situazione analoga anche quando non lavorano per lo stesso datore di lavoro se le condizioni retributive possono essere ricondotte ad un'unica fonte che le stabilisce e se tali condizioni sono uguali e comparabili.** Ciò può verificarsi quando le pertinenti condizioni retributive sono disciplinate da disposizioni di legge o da contratti applicabili a diversi datori di lavoro, o quando le condizioni di lavoro sono stabilite centralmente per più organizzazioni o imprese all'interno di una holding o di un conglomerato (Sentenza della Corte di giustizia del 17 settembre 2002, Lawrence e altri, C-320/00; Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE) del 3 giugno 2021, causa C-624/19 (K e a. contro Tesco Stores Ltd));
- **non è necessaria il simultaneo adempimento delle medesime mansioni:** il confronto non si limita a situazioni nelle quali i lavoratori di riferimento svolgano simultaneamente mansioni uguali alla parte ricorrente, **ma anche quando un lavoratore di sesso femminile può dimostrare di ricevere per il proprio lavoro meno di quanto avrebbe ricevuto se fosse stata un uomo che adempisse le stesse mansioni per lo stesso datore di lavoro , o meno di quanto riceveva un lavoratore di sesso maschile impiegato anteriormente alla propria entrata in servizio , che espletava le stesse mansioni per lo stesso datore di lavoro** (Sentenza della Corte di giustizia del 27 marzo 1980, Macarthys Ltd, C-129/79);
- **con riferimento alla valutazione:** quando si effettua la valutazione effettiva, è opportuno riconoscere che una differenza di retribuzione può essere dovuta a fattori non legati al sesso (**Sentenza della Corte di giustizia del 27 marzo 1980, Macarthys Ltd, C-129/79**);
- **la valutazione va fatta di fatto e di volta in volta,** tenuto conto della natura concreta delle attività svolte da tali lavoratori, si possa attribuire un valore uguale a queste ultime (v., in tal senso, sentenze del 31 maggio 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, EU:C:1995:155, punto 42, nonché del 26 giugno 2001, **Brunnhofner**, C-381/99, EU:C:2001:358, punto 49 e giurisprudenza citata);
- la **valutazione** riveste carattere **puramente qualitativo**, in quanto riguarda esclusivamente la natura delle prestazioni lavorative effettivamente compiute dagli interessati (v., in tal senso, **sentenza del 26 giugno 2001, Brunnhofer, C--381/99, EU:C:2001:358, punto 42 e giurisprudenza citata**).

Prof. Avv. Marco Marazza

Codificazione dei principi giurisprudenziali

Art. 4 ⇒ Art. 19 della Direttiva europea (Elementi comprovanti lo stesso lavoro)

Art. 19:

- nel determinare se i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, la valutazione volta a stabilire se i lavoratori si trovano in una situazione analoga non si limita alle situazioni in cui i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile lavorano per lo stesso datore di lavoro, ma **è estesa alla fonte unica che stabilisce le condizioni retributive**. Per fonte unica si intende quella che stabilisce gli elementi di retribuzione pertinenti per il confronto tra lavoratori ⇒ (Sentenza della Corte di giustizia del 17 settembre 2002, Lawrence e altri, C-320/00; Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE) del 3 giugno 2021, causa C-624/19 (K e a. contro Tesco Stores Ltd));
- la valutazione volta a stabilire se i lavoratori si trovano in una situazione analoga non è limitata ai lavoratori che sono impiegati contemporaneamente al lavoratore interessato ⇒ (Sentenza della Corte di giustizia del 27 marzo 1980, Macarthys Ltd, C-129/799) (ad esempio impiegato precedentemente)
- qualora non sia possibile individuare un riferimento reale, è consentito utilizzare qualsiasi altro elemento di prova per dimostrare una presunta discriminazione retributiva, comprese statistiche o un confronto sul modo in cui un lavoratore sarebbe trattato in una situazione analoga.

La nozione di stesso lavoro e lavoro di pari valore nel Decreto

Prof. Avv. Marco Marazza

Cosa si intende per stesso lavoro o per lavoro di pari valore nel decreto?

L'art. 4 che richiama l'art. 28 del dlgs. 198 del 2006 sul **Divieto di discriminazione retributiva** («È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno **stesso lavoro o un lavoro** al quale è attribuito un valore uguale I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazione») **introduce la prima definizione legale di stesso lavoro e lavoro di pari valore :**

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

La valutazione del lavoro di pari valore è effettuata, ai sensi dell'art. 4 terzo comma, sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che tengono conto delle competenze, delle responsabilità e delle condizioni di lavoro nonché di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.

⚠ SOPPRESSIONE DEL CRITERIO DELL'IMPEGNO

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI PUÒ, CON UNO O PIÙ DECRETI, ADOTTARE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2026 ATTI DI INDIRIZZO PER L'ATTUAZIONE DEL PRESENTE ARTICOLO.

Prof. Avv. Marco Marazza

ESEMPIO

**Contratto collettivo nazionale di lavoro 5 febbraio 2021
per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata
e alla installazione di impianti**

Prof. Avv. Marco Marazza

Sistema di classificazione

Il CCNL Metalmeccanica – Aziende industriali (C011) prevede, a decorrere dal 1° giugno 2021, una classificazione unica articolata in nove livelli di inquadramento ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo:

Campo D – Ruoli Operativi: Livelli D1 e D2

Campo C – Ruoli Tecnico Specifici: Livelli C1, C2 e C3

Campo B – Ruoli Specialistici e Gestionali: Livelli B1, B2 e B3

Campo A – Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione: Livello A1

Ai fini dell'inquadramento nei nove livelli di inquadramento le declaratorie generali sono definite sulla base di sei criteri di professionalità: (1) autonomia – responsabilità gerarchico/funzionale; (2) competenza tecnico-specifica; (3) competenze trasversali; (4) polivalenza; (5) polifunzionalità; (6) miglioramento continuo ed innovazione.

Sintesi livelli

Livello D1: lavoratori che svolgono attività produttive, amministrative o di servizio elementari relative a un limitato numero di posizioni di lavoro secondo istruzioni definite. Non sono richieste conoscenze/abilità professionali specifiche.

Livello D2: lavoratori che con limitata autonomia svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ordinarie in un'area di lavoro determinata. Sono richieste conoscenze e abilità specifiche adeguate all'applicazione di istruzioni e procedure.

Livello C1: lavoratori con polivalenza, riconosciuta autonomia, capacità di diagnosi tecnico-specifiche e di comunicazione e lavoro in gruppo. Svolgono attività di collegamento operativo non gerarchico.

Livello C2: lavoratori che con normale autonomia nella scelta esecutiva dei procedimenti apportano contributo individuale nell'ambito di attività ricorrenti, complesse e di elevata precisione. Guidano un gruppo di altri lavoratori.

Livello C3: lavoratori che hanno responsabilità sullo svolgimento e i risultati di specifiche attività con opportune autonomie di iniziativa. Guidano e controllano gruppi o squadre articolate. Possiedono complete ed articolate competenze.

Livello B1: lavoratori che con ampia autonomia operativa e responsabilità dei risultati svolgono attività di elevato livello tecnico. Guidano, coordinano e conducono un gruppo di altri lavoratori.

Livello B2: lavoratori direttivi dotati di competenze specialistiche rilevanti per l'efficienza e la continuità tecnico produttiva dell'azienda. Esercitano responsabilità autonoma di unità e/o progetti con gestione organizzativa ed economica.

Livello B3: lavoratori che assicurano attività di gestione e supervisione di funzioni, servizi, enti produttivi e/o progetti fondamentali per l'azienda. Possiedono alta specializzazione con capacità di gestire cambiamenti non determinabili a priori.

Livello A1: quadri che con continuità e limitate deleghe di poteri esercitano ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per il presidio di importanti aree di competenza specialistica.

Prof. Avv. Marco Marazza

Esempio Campo D – Ruoli Operativi: Livelli D1 e D2

Nozione di «stesso lavoro»

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. a) del decreto, si ha «stesso lavoro» quando la prestazione è svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa all'interno del medesimo livello retributivo e della medesima categoria legale.

Esempio **Campo D – Ruoli Operativi: Livelli D1 e D2**, svolgono lo «stesso lavoro»:

All'interno di ciascun livello (da D1 ad A1), i lavoratori che svolgono mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa e che appartengono alla medesima categoria legale (operaio o impiegato o quadro).

Utilizzabilità delle qualifiche esemplificative del CCNL (anche se non prescrittive)

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE ACQUISTI, QUALITÀ, SICUREZZA-AMBIENTE

<p>Criteri di Professionalità</p>	<p>Addetto servizi ausiliari Qualità</p> <p>D1</p>	<p>Addetto servizi ausiliari Qualità</p> <p>D2</p>	<p>Addetto servizi Qualità</p> <p>C1</p>	<p>Tecnico Qualità Fornitori / Tecnico qualità produzione</p> <p>C2</p>
<p>autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale</p>	<p>svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito del servizio qualità</p>	<p>autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area qualità in interazione con il team</p>	<p>può svolgere ruoli di collegamento/ affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"</p>	<p>applica con normale autonomia le istruzioni qualità per il controllo ed il benessere di materiali, componenti, semilavorati e prodotti nel perimetro di competenza ed interfacciando sulla base delle procedure aziendali i colleghi di produzione, logistica e gli enti tecnici, in funzione del contesto organizzativo, guidando un team di addetti qualità per il perimetro di assegnazione</p>
<p>competenza tecnico-specifica</p>	<p>segue semplici istruzioni operative che comportano abilità manuali e sensoriali elementari non specifiche; utilizza dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati sulla base di capacità elementari di riconoscimento di forme, alfabetizzazione aritmetica e linguistica</p>	<p>compiti ordinari e ricorrenti nell'applicazione di istruzioni di controllo, selezione, rimessa in conformità che richiedono abilità manuali e sensoriali generiche o acquisibili sulla base di semplice esperienza operativa e capacità base di riconoscimento di forme, alfabetizzazione aritmetica e linguistica; utilizzo di semplici dispositivi di marchiatura e oggettivazione</p>	<p>come per il D2 con riconosciuta autonomia</p>	<p>possiede una completa conoscenza dei principi e dei metodi di qualità, nozioni rilevanti del prodotto / processo, capacità di lettura ed interpretazioni di disegni, schemi e specifiche, capacità tecnico pratiche per l'applicazione delle procedure di assicurazione qualità nel perimetro di assegnazione</p>

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO GESTIONE					
Criteria di Professionalità	Addetto servizi ausiliari contabilità	Addetto servizi ausiliari contabilità	Addetto servizi contabili	Addetto contabilità clienti o fornitori	Resp. contabilità clienti / fornitori Resp. contabilità generale
	D1	D2	C1	C2	C3
autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito del servizio amministrativo	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area contabile in interazione con il team	può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica	svolge con normale autonomia le attività di amministrazione ciclo attivo (passivo) in base alle istruzioni e procedure aziendali e, in funzione del contesto organizzativo, guida un team di addetti contabilità clienti per il perimetro di assegnazione con limitata interfaccia verso gli altri team contabili e le funzioni clienti interni	svolge con autonomia di iniziativa le attività di amministrazione ciclo/perimetro di competenza in base alle istruzioni e procedure aziendali e, in funzione del contesto organizzativo guida con responsabilità operativa gruppi articolati di addetti contabili con interfaccia verso altre unità e funzioni
competenza tecnico-specifica	utilizzando dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati, è guidato nell'applicazione ricorrente di processi amministrativi e procedure aziendali sulla base di minima conoscenza dell'organizzazione aziendale	compiti di ordine in smistamento, archivio, digitalizzazione di documenti e dati contabili, spunte e riconciliazione semplice di liste ed elenchi tra documenti e rispetto alla realtà fisica di cespiti e magazzini, sulla base di principi contabili elementari e supporti anche digitali preimpostati o attraverso l'utilizzo elementare di programmi di trattamento testi e tabelle sulla base di conoscenza dell'organizzazione aziendale	come per il D2 con riconosciuta autonomia	possiede una completa conoscenza dei principi contabili generali, delle procedure aziendali e dei sistemi anche informatizzati per svolgere i processi del ciclo attivo (passivo) per il perimetro di assegnazione con adeguata analisi e valutazione dei documenti contabili, per la corretta imputazione e la gestione dei casi fuori standard e delle anomalie, per la corretta messa in produzione delle innovazioni normative, di standard e di sistema per il proprio perimetro	completa autonomia su tutti i processi contabili e le casistiche del proprio perimetro sulla base dell'applicazione critica della normativa, degli standard e dei sistemi contabili aziendali, effettuando in funzione del contesto aziendale il trattamento e validazione secondo le procedure delle eccezioni e l'implementazione delle innovazioni normative, procedurali e tecnologiche nel perimetro

Campo C – Ruoli Tecnico Specifici: Livelli C1, C2 e C3

Esempio **Nozione di «pari valore»**

NOTA. I criteri definiti per la definizione dei livelli di inquadramento riprendono i criteri oggettivi indicati all'art. 4 comma 3 e cioè Ai fini dell'inquadramento nei nove livelli di inquadramento le declaratorie generali sono definite sulla base di sei criteri di professionalità: (1) autonomia – responsabilità gerarchico/funzionale; (2) competenza tecnico-specifica; (3) competenze trasversali; (4) polivalenza; (5) polifunzionalità; (6) miglioramento continuo ed innovazione.

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. ab) del decreto si ha «**lavoro di pari valore**» quando la prestazione lavorativa diversa svolta è svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

- comparabilità intra-livello (stesso livello, diversa categoria legale o diversa mansione): lavoratori inquadrati al medesimo livello che svolgono mansioni materialmente diverse ma valutate con criteri omogenei dal CCNL. Es. un Manutentore C2 (operaio) e un Tecnico Qualità Fornitori C2 (impiegato); un Addetto amministrazione del personale C2 e un Disegnatore C2.
- possibilità anche la comparabilità inter-livello (livelli diversi ma mansioni comparabili), soprattutto nelle fasce contigue

Alcuni esempi:

D1 ↔ D2: mansioni potenzialmente identiche nella fase di transito automatico (18-36 mesi)

Prof. Avv. Marco Marazza



Definizioni

La nozione di discriminazione

Prof. Avv. Marco Marazza

Art. 3 Definizioni terza parte

- i) «**discriminazione diretta**»: la situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga;
- j) «**discriminazione indiretta**»: la situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;
- k) «**ispettorato del lavoro**»: l'organismo o gli organismi responsabili, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali, del controllo e di funzioni ispettive nel mercato del lavoro, salvo ove, qualora previsto dal diritto nazionale, le parti sociali possano svolgere tali funzioni;
- l) «**organismo per la parità**»: l'organismo o gli organismi designati a norma dell'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE;
- m) «**rappresentanti dei lavoratori**»: i rappresentanti dei lavoratori conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali.

Ai fini della presente direttiva, la **discriminazione comprende**:

- a) le **molestie e le molestie sessuali**, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2006/54/CE e qualsiasi trattamento meno favorevole subito da una persona per il fatto di avere rifiutato tali comportamenti o di essersi sottomessa, qualora tali molestie o trattamenti riguardino l'esercizio dei diritti di cui alla presente direttiva o derivino da tale esercizio;
- b) qualsiasi istruzione di discriminare persone in ragione del loro sesso;
- c) qualsiasi trattamento meno favorevole per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 92/85/CEE del Consiglio(24);
- d) qualsiasi trattamento meno favorevole ai sensi della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio(25), fondato sul sesso, anche in relazione al congedo di paternità, al congedo parentale o al congedo per i prestatori di assistenza;
- e) la **discriminazione intersezionale**, ossia la discriminazione fondata su una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo di cui alla direttiva 2000/43/CE o alla direttiva 2000/78/CE.

3. Il paragrafo 2, lettera e), non comporta ulteriori obblighi per i datori di lavoro relativamente alla raccolta di dati di cui alla presente direttiva in relazione a motivi di discriminazione oggetto di protezione diversi dal sesso.

Art. 3 definizioni terza parte

- i) «**discriminazione diretta**»: la discriminazione di cui agli **articoli 25, commi 1 e 2-bis, e 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**;
- l) «**discriminazione indiretta**»: la discriminazione di cui agli articoli 25, commi 2 e 2-bis, e 26 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006;
- m) «**discriminazione intersezionale**»: la discriminazione originata dalla combinazione della discriminazione fondata sul genere con quella derivante da altri fattori di discriminazione, quali la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, di cui ai decreti legislativi 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216, all'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e agli articoli 43 e 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
- n) «**organismo per la parità**»: le consigliere ed i consiglieri di parità di cui al libro I, titolo II, capo IV, del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006;
- o) «**rappresentanti dei lavoratori**»: i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato in azienda e i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato.

Corte Europea di Giustizia–C-184/22 e C-185/22

Fatto Il datore di lavoro, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e V, fornisce servizi di dialisi in tutta la Germania. Due assistenti sanitari, IK e CM, lavoravano a tempo parziale e ritenevano di essere trattati in modo ingiusto rispetto ai colleghi a tempo pieno. Lo standard a tempo pieno: in base al contratto collettivo (MTV), un dipendente a tempo pieno lavora in media 38,5 ore alla settimana. I contratti a tempo parziale: IK era stata assunta per lavorare il 40% di quelle ore, ovvero 15,4 ore alla settimana. CM era stata assunta per lavorare l'80% di quelle ore, ovvero 30,8 ore alla settimana).

Le ricorrenti nel procedimento principale hanno affermato che, non versando loro alcuna maggiorazione di retribuzione per le ore straordinarie effettuate oltre l'orario di lavoro concordato nel loro contratto di lavoro e non registrando, nelle loro banche del tempo, crediti di tempo corrispondenti alla maggiorazione di retribuzione loro dovuta, il resistente nel procedimento principale le ha trattate in modo meno favorevole rispetto alle dipendenti a tempo pieno perché lavorano a tempo parziale. Inoltre, avrebbero subito una discriminazione indiretta fondata sul loro sesso in quanto il resistente nel procedimento principale impiega prevalentemente donne a tempo parziale.



«una normativa nazionale in forza della quale il pagamento di una maggiorazione di retribuzione per ore straordinarie è previsto, per i lavoratori a tempo parziale, solo per le ore lavorate oltre l'orario normale di lavoro fissato per i lavoratori a tempo pieno che si trovano in una situazione comparabile costituisce una discriminazione indiretta fondata sul sesso, se è dimostrato che tale normativa svantaggia in proporzione significativamente maggiore le persone di sesso femminile rispetto a persone di sesso maschile, senza che sia altresì necessario che il gruppo di lavoratori che non è svantaggiato da detta normativa, vale a dire i lavoratori a tempo pieno, sia costituito da un numero significativamente maggiore di uomini che di donne, e, dall'altro, siffatta discriminazione non può essere giustificata dal perseguimento dell'obiettivo di dissuadere il datore di lavoro dall'imporre ai lavoratori ore di straordinario oltre l'orario di lavoro individualmente concordato nei loro contratti di lavoro, o dell'obiettivo di evitare che i lavoratori a tempo pieno siano oggetto di un trattamento meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo parziale».

Prof. Avv. Marco Marazza

Disparità salariale e discriminazione di genere indiretta

Giurisprudenza interna

- **Corte di Cassazione con la sentenza n. 26663 del 22 ottobre 2018.** Ai sensi del D.Lgs. n. 198 del 2006, art. 25, comma 2, si ha discriminazione indiretta «quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. Ne segue che «la lavoratrice madre che ha beneficiato dei periodi di astensione facoltativa per maternità non può essere discriminata nel caso di premio aziendale legato all'anzianità di servizio(...) Se si interpretasse la disciplina contrattuale nel senso preteso da parte datoriale, cioè come tale da escludere dal computo dell'effettivo servizio necessario ai fini del premio i periodi di astensione facoltativa dal lavoro, si farebbe derivare dalle disposizioni in esame un effetto di discriminazione indiretta di genere».
- **Tribunale di Torino, sentenza del 26 ottobre 2016** «Nella presente controversia occorre stabilire se l'esclusione, ai fini della quantificazione del premio di risultato, delle assenze per congedo di maternità, per congedo parentale e per malattia dei figli fino al 2014 e successivamente delle sole assenze per congedo parentale e a titolo di permessi per malattia dei figli costituisca o meno una discriminazione diretta o indiretta in base al sesso. Il criterio adottato dalla società convenuta per stabilire l'ammontare del premio di risultato, a prima vista, appare neutro, in quanto volto a dissuadere l'assenteismo e a premiare i dipendenti che nel corso del periodo di riferimento non siano stati assenti dal lavoro o abbiano effettuato un numero di assenze esigue (...) Il concetto di retribuzione, come chiarito dalla Corte di Giustizia, include non soltanto il salario o lo stipendio normale di base o minimo, ma anche gli aumenti retributivi individuali, gli incrementi per anzianità che si aggiungono al trattamento minimo, le indennità, benefits e i premi (...) Il criterio retributivo che penalizza le assenze per congedo di maternità, per congedo parentale e per malattia dei figli pone «le donne in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso e rispetto alle lavoratrici che non hanno usufruito di tali diritti, mentre il criterio che penalizza le altre tipologie di assenze è effettivamente neutro perché “colpisce” indifferentemente uomini e donne mensili integrative dello stipendio»

Presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza

Prof. Avv. Marco Marazza

Art. 4 primo comma (presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza)

L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza di cui al presente decreto, **ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.**

Cosa si intende per presunzione di conformità ai principi di parità ?

L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva



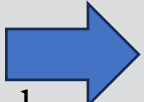
Ciò nel senso che costituisce presunzione di conformità ai criteri di costruzione dei gruppi di lavoratori comparabili ai principi di parità retributiva e trasparenza

In altri termini

- Il sistema di presunzione non è riferito al rispetto del principio della parità di trattamento, perchè ovviamente applicare un CCNL qualificato non garantisce che non ci sia una parità, tenendo conto che occorre verificare anche le componenti individuali del salario;
- applicare il CCNL qualificato è una **garanzia di presunzione della corretta costruzione dei gruppi di comparazione** e cioè dei gruppi che concorrono a determinare di stesso lavoro o lavoro di pari valore;
- la presunzione è riferita, pertanto, al criterio di costruzione dei gruppi, tant'è vero che se l'azienda utilizza altri criteri di classificazione ad integrazione di quanto è previsto dal CCNL, ai sensi dell'art. 4 comma 4, quei criteri introdotti in azienda non sono assistiti dallo stesso regime di presunzione.

...Segue...

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

 ***(art. 4 comma 3)** la valutazione è effettuata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che tengono conto delle competenze, delle responsabilità e delle condizioni di lavoro nonché di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.

Trasparenza retributiva

Gli obblighi del datore di lavoro

Prof. Avv. Marco Marazza

Trasparenza retributiva prima dell'assunzione

Prof. Avv. Marco Marazza

Art. 5 Trasparenza retributiva prima dell'assunzione

1. I **candidati** a un impiego hanno il diritto di ricevere, dal potenziale datore di lavoro, informazioni:

- a) sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia da attribuire alla posizione in questione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- b) se del caso, sulle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicate dal datore di lavoro in relazione alla posizione.

Tali informazioni sono fornite in modo tale da garantire una trattativa informata e trasparente sulla retribuzione, ad esempio in un avviso di posto vacante pubblicato, prima del colloquio di lavoro o altrimenti.

2. Il datore di lavoro non può chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro.

3. I datori di lavoro provvedono affinché gli avvisi di posto vacante e i titoli professionali siano neutri sotto il profilo del genere e che le procedure di assunzione siano condotte in modo non discriminatorio, così da non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore («diritto alla parità di retribuzione»).

Art. 5 Trasparenza retributiva prima dell'assunzione

Ferme restando le informazioni da fornire ai lavoratori successivamente all'assunzione, ai candidati ad un impiego sono fornite indicazioni in ordine alla **retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione**, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, e alle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione. Tali informazioni sono fornite negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro.

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.

Per non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, le procedure di selezione e assunzione sono condotte in modo non discriminatorio. Gli avvisi e i bandi con cui sono rese note le opportunità di lavoro pubblico e privato sono redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti.

Cosa si intende per candidati/e?

Art. 25 del d.lgs. 198 del 2006 «costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando **le candidate e i candidati**, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga»

Art. 27 del d.lgs. 198 del 2006 «È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i **criteri di selezione e le condizioni di assunzione**, nonché la **promozione**, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma»



Ne segue che sono considerati candidati e candidate anche coloro che, già assunti dall'azienda, partecipano alla selezione per una nuova posizione

A quale retribuzione si fa riferimento?

L'art. 5 fa riferimento alla **retribuzione**, quindi l'informazione deve essere ricavata dalla **nozione omnicomprensiva di retribuzione di cui all'art. 3.**

Non è possibile, pertanto, far riferimento soltanto alla categoria legale, ma come previsto dall'art. 5 le suddette informazioni «sono fornite negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro».

Se per la specifica posizione l'azienda prevede una 'fascia' in ogni caso il riferimento è alla retribuzione nel suo complesso (entro il minimo e il massimo previsto per quella tipologia di posizione).

Divieti per il datore di lavoro

- 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.

Determinazione delle retribuzioni e progressioni di carriera

Gli obblighi del datore di lavoro

Prof. Avv. Marco Marazza

Direttive 2023/970	Decreto
<p>Art. 6 Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica</p>	<p>Art. 6 Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica</p> <p>⚠</p>
<p>1. I datori di lavoro rendono facilmente accessibili ai propri lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori. Tali criteri sono oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.</p> <p>2. Gli Stati membri possono esonerare i datori di lavoro con meno di 50 lavoratori dall'obbligo relativo alla progressione economica di cui al paragrafo 1.</p>	<p>1. I datori di lavoro rendono accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, elaborati sulla base dell'articolo 4, nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori.</p> <p>2. L'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 1 COMMA 1 DEL DLGS. 152 DEL 1997***, costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo applicato e i relativi criteri di determinazione.</p> <p>3. Per i datori di lavoro che applicano un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, l'obbligo di cui al comma 1 si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.</p> <p>4. I datori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti, computati ai sensi dell'articolo 18, commi ottavo e nono, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e degli articoli 9, 18, 27 e 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica</p>



*****L'art. 6 secondo comma del Decreto richiama l'art. 1, comma 1 del d.lgs. 152 del 1997, così come modificato dal d.lgs. 104 del 2022**

L'articolo 4, comma 1 lett. a) sostituisce l'art. 1 del d.lgs. 152 del 1997 sugli obblighi informativi del datore di lavoro in ordine al rapporto di lavoro, introducendo tra i quali, quelli relativi a:

- l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento

Differenze tra Direttiva europea e art. 6 del Decreto

A differenza di quanto prescritto dalla Direttiva:

1. l'art. 4, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 104 del 2022, costituisce modalità **ordinaria di adempimento** degli obblighi di trasparenza retributiva, ma fa riferimento soltanto «all'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento»;
2. si introduce il riferimento non soltanto ai **contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ma anche a quelli equivalenti**, nonché agli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Ulteriori obblighi informativi a carico del datore di lavoro

Prof. Avv. Marco Marazza

Art. 7 Diritto di informazione

1. I lavoratori hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, conformemente ai paragrafi 2 e 4, informazioni sul loro **livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.**

2. I lavoratori hanno la possibilità di richiedere e ricevere le informazioni di cui al paragrafo 1 tramite i loro rappresentanti dei lavoratori, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali. Hanno inoltre la possibilità di richiedere e ricevere le informazioni tramite un organismo per la parità.


Se le informazioni ricevute sono imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti dei lavoratori, chiarimenti e dettagli ulteriori e ragionevoli riguardo ai dati forniti e di ricevere una risposta motivata.

3. I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui al paragrafo 1 e delle attività che il lavoratore deve intraprendere per esercitare tale diritto.

4. I datori di lavoro forniscono le informazioni di cui al paragrafo 1 entro un termine ragionevole, ma in ogni caso entro due mesi dalla data in cui è presentata la richiesta.

5. Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione ai fini dell'attuazione del principio della parità di retribuzione. In particolare, gli Stati membri attuano misure che vietano clausole contrattuali che limitino la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

6. I datori di lavoro possono esigere che i lavoratori che abbiano ottenuto informazioni a norma del presente articolo diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo non utilizzino tali informazioni per fini diversi dall'esercizio del loro diritto alla parità di retribuzione.

Art. 7 Diritto di informazione 

1. Fermo restando quanto previsto dall'**articolo 1, comma 1, lettera n), del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152**, è riconosciuto ai lavoratori il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, anche per il tramite dei loro rappresentanti o degli organismi per la parità, su specifica delega, le informazioni sui livelli **retributivi medi**, ripartiti per sesso, **delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. IL DIRITTO DI CUI AL PRESENTE COMMA NON PUO' ESSERE ESERCITATO PIU' DI UNA VOLTA L'ANNO.**

2. I datori di lavoro, ai fini di cui al comma 1, **possono assolvere all'obbligo di cui al comma 1** pubblicando sulla propria rete intranet o nell'area riservata del sito aziendale le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

3. Le informazioni di cui al comma 1 possono essere, altresì, estrapolate dai dati pertinenti presentati dai datori di lavoro, anche su base volontaria, e raccolti ai sensi dell'articolo 9. Tali informazioni sono rese disponibili direttamente dai rappresentanti dei lavoratori o dagli organismi di parità, destinatari della rilevazione.

4. I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui al comma 1 e delle modalità per l'esercizio di tale diritto.

5. Qualora le informazioni ricevute siano imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, ulteriori chiarimenti riguardo ai dati forniti. La risposta deve essere motivata.

6. Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione. Sono vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

7. Le informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, ottenute a norma del presente articolo, sono utilizzabili esclusivamente ai fini dell'esercizio del diritto alla parità retributiva e non possono determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.

8. Al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori in conformità al regolamento (UE) 2016/679, fermi restando gli obblighi di trasparenza di cui al decreto legislativo del 27 giugno 2022, n. 104. per i datori di lavoro che occupano fino a quarantanove dipendenti, le informazioni di cui al comma 1 possono essere fornite con le modalità previste dall'articolo 9, comma 3.

L'art. 7 del Decreto prevede che...

Diritti dei lavoratori e delle lavoratrici

E' riconosciuto ai lavoratori il diritto di richiedere le informazioni **sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso** (delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore; (per categoria di lavoratori ai sensi dell'art. 3, lett. h) del decreto si intende «categoria di lavoratori»: l'insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavori considerati di pari valore»);

NON SUL LORO LIVELLO RETRIBUZIONE INDIVIDUALE (previsto dalla Direttiva)

IL DIRITTO DI CUI AL PRESENTE COMMA NON PUO' ESSERE ESERCITATO PIU' DI UNA VOLTA L'ANNO.

la richiesta può anche essere inoltrata il tramite i loro rappresentanti o gli organismi per la parità, su specifica delega;

Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione. Sono vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

Le informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, ottenute a norma del presente articolo, sono utilizzabili esclusivamente ai fini dell'esercizio del diritto alla parità retributiva e non possono determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.

Ulteriori obblighi del datore di lavoro

il datore di lavoro ha l'obbligo di rispondere per iscritto entro due mesi; in caso di informazione imprecisa o incompleta, il datore di lavoro è tenuto a fornire su richiesta dei lavoratori o tramite i loro rappresentanti ulteriori chiarimenti, motivando la risposta;

(+ divieto di chiedere la retribuzione ai candidati e candidati ai sensi dell'art. 5)

IN ALTERNATIVA I datori di lavoro, ai fini di cui al comma 1, **possono assolvere all'obbligo di cui sopra** pubblicando sulla propria rete intranet o nell'area riservata del sito 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.

il datore di lavoro deve **comunicare annualmente a tutti i lavoratori** l'esistenza del diritto e delle modalità di esercizio;

i datori di lavoro **possono pubblicare** le informazioni di cui sopra sulla propria rete intranet o nell'area riservata del sito 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;

le informazioni possono essere estrapolate dai dati pertinenti presentati dai datori di lavoro, anche su base volontaria, e raccolti ai sensi **dell'art. 9 (monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva).**

SOLO PER I DATORI DI LAVORO FINO A 49 DIPENDENTI Al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori in conformità al regolamento (UE) 2016/679, fermi restando gli obblighi di trasparenza di cui al decreto legislativo del 27 giugno 2022, n. 104. per i datori di lavoro che occupano fino a quarantanove dipendenti, le informazioni di cui al comma 1 possono essere fornite con le modalità previste da una dei Decreti Ministeriali da adottare **(art. 9).**

sintesi

L'**articolo 7** riconosce ai lavoratori il diritto di informazione sui **livelli retributivi medi**, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

L'articolo 7, nel recepire il corrispondente articolo 7 della direttiva, non include un **diritto di informazione relativamente al livello retributivo individuale**, che è un obbligo gravante in capo al datore di lavoro attualmente vigente, in forza dell'articolo 1, comma 1, lettera n), del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dall'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104.

All'esercizio di tale diritto corrisponde un dovere di riscontro da parte del datore di lavoro, che deve essere fornito per iscritto entro due mesi.

Il **diritto di informazione del lavoratore è alternativo alla possibilità per il datore di lavoro** di condividere delle informazioni sulla propria rete intranet o nell'area riservata del sito aziendale, e il comma 3 di rendere disponibili i dati estrapolati dalla raccolta ai sensi del successivo articolo 9.

Dell'esistenza del diritto e delle modalità di esercizio è data comunicazione annualmente da parte del datore di lavoro che, in caso di informazione imprecisa o incompleta, è tenuto a fornire su richiesta ulteriori chiarimenti, motivando la risposta.

Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile

Art. 9 (raccordo con l'art.7)

Prof. Avv. Marco Marazza

Art. 9 del Decreto (raccordo con l'art.7)

- L'art. 7 riguarda la possibilità per il lavoratore di chiedere le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore;
- mentre l'art. 9 individua l'elenco dei dati da raccogliere e comunicare, nonché le relative scadenze per la trasmissione al menzionato organismo di monitoraggio.

Art. 9 Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile (prima parte)

1. **Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro forniscano le informazioni seguenti relative alla loro organizzazione**, conformemente al presente articolo:
- il divario retributivo di genere;
 - il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
 - il divario retributivo mediano di genere;
 - il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
 - la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
 - la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
 - 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.
2. I datori di lavoro con almeno 250 lavoratori forniscono, entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno, le informazioni di cui al paragrafo 1 relative all'anno civile precedente.
3. I datori di lavoro che hanno tra i 150 e i 249 lavoratori forniscono, entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni, le informazioni di cui al paragrafo 1 relative all'anno civile precedente.
4. I datori di lavoro che hanno tra i 100 e i 149 lavoratori forniscono, entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni, le informazioni di cui al paragrafo 1 relative all'anno civile precedente.
5. Gli Stati membri non impediscono ai datori di lavoro con meno di 100 lavoratori di fornire le informazioni di cui al paragrafo 1 su base volontaria. Gli Stati membri possono, in base al diritto nazionale, imporre ai datori di lavoro con meno di 100 lavoratori di fornire informazioni sulla retribuzione.

Art. 9 Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile (prima parte)

1. I dati oggetto di comunicazione ai fini del presente decreto sono quelli relativi a:
- il **divario retributivo di genere**;
 - il **divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili**;
 - il divario retributivo mediano di genere;
 - il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
 - la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
 - la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
 - 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**.
2. **L'esattezza delle informazioni concernenti i dati di cui al comma 1 è confermata dal datore di lavoro, PREVIA CONSULTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DI LAVORO CHE HANNO ACCESSO ALLE METODOLOGIE APPLICATE.**
3. 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.
- ...

Quali sono i dati da raccogliere di cui all'art. 9 del Decreto?

L' art. 9 richiede, tra i dati, come oggetto della comunicazione:

lett. a) **divario retributivo di genere;**

lett. b) il divario retributivo di genere nelle **componenti complementari o variabili ;**

lett. c) 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;**

(...)

lett. g) il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

L'art. 3 lett. c) stabilisce che il «**divario retributivo di genere**» costituisce 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

Come anticipato per **livello retributivo, art. 3, lett. b)** si intende «*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*».

Prof. Avv. Marco Marazza

Art. 9 Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile (seconda parte)

...

L'esattezza delle informazioni è confermata dalla dirigenza del datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori. I rappresentanti dei lavoratori hanno accesso alle metodologie applicate dal datore di lavoro.

7. Le informazioni di cui al paragrafo 1, lettere da a) a g), del presente articolo sono comunicate all'autorità incaricata della compilazione e della pubblicazione di tali dati a norma dell'articolo 29, paragrafo 3, lettera c).

Il datore di lavoro può pubblicare le informazioni di cui al paragrafo 1, lettere da a) a f), del presente articolo sul proprio sito web o renderle pubblicamente disponibili in altra maniera.

8. Gli Stati membri possono compilare essi stessi le informazioni di cui al paragrafo 1, lettere da a) a f), del presente articolo sulla base di dati amministrativi quali, ad esempio, i dati forniti dai datori di lavoro alle autorità fiscali o di sicurezza sociale. Le informazioni sono rese pubbliche conformemente all'articolo 29, paragrafo 3, lettera c).

9. I datori di lavoro forniscono le informazioni di cui al paragrafo 1, lettera g), a tutti i propri lavoratori e ai loro rappresentanti e le trasmettono all'ispettorato del lavoro e all'organismo per la parità su richiesta. Anche le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili, sono fornite su richiesta.

10. I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, gli ispettorati del lavoro e gli organismi per la parità hanno il diritto di chiedere ai datori di lavoro chiarimenti e dettagli ulteriori in merito a qualsiasi dato fornito, comprese spiegazioni su eventuali differenze retributive di genere. I datori di lavoro rispondono a tali richieste entro un termine ragionevole fornendo una risposta motivata. Qualora le differenze retributive di genere non siano motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, i datori di lavoro pongono rimedio alla situazione entro un termine ragionevole in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità.

Art. 9 Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile (seconda parte)

4. Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, SENTITO IL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono definite:

- a) le modalità per la raccolta e il trattamento dei dati da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per il datore di lavoro in relazione ad ogni lavoratore ai fini di cui al comma 1, anche con modalità telematiche e attraverso l'acquisizione delle informazioni in possesso dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e di altri soggetti istituzionali ai sensi del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445;
- b) l'individuazione dei dati che il datore di lavoro è tenuto a comunicare e delle relative modalità di acquisizione;
- c) le attività di assistenza tecnica ed eventuali iniziative di formazione a sostegno dei datori di lavoro, al fine di agevolare l'adempimento degli obblighi previsti dal presente decreto;
- d) **le modalità di raccolta ed esposizione dei dati per i datori di lavoro di cui all'articolo 7, comma 8.**

5. Tutti i dati di cui al comma 1 sono comunicati all'organismo di monitoraggio previsto dall'articolo 14, il quale provvede alla pubblicazione, limitatamente ai dati di cui al comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f), del presente articolo. Questi ultimi possono essere, altresì, resi disponibili pubblicamente dal datore di lavoro, anche attraverso il proprio sito *internet*.

6. Le informazioni di cui al comma 1, lettera g), 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.

7. 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.**

8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai datori di lavoro con almeno cento dipendenti.

Direttive 2023/970	Decreto
	Art. 9 SCADENZE (terza parte)
...	<p>L'art. 9, comma 8, individua l'elenco dei dati da raccogliere e comunicare, e le relative scadenze e cadenze per la trasmissione all' organismo di monitoraggio:</p> <ul style="list-style-type: none">• entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno per i datori con almeno 250 lavoratori;• entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni 3 anni per i datori di lavoro che occupano tra i 150 e i 249 dipendenti;• entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni per i datori di lavoro che occupano tra i 100 e i 149 dipendenti <p>con rinvio ad appositi decreti regolamentari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la disciplina delle modalità tecniche con cui adempiere a tale obbligo, anche attraverso l'acquisizione di informazioni in possesso di INPS, INAIL, INL e altri soggetti istituzionali.</p> <p>Si precisa che la disposizione, trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro con un organico di almeno 100 dipendenti.</p>

Valutazione congiunta delle retribuzioni art. 10 del Decreto

L'**articolo 10** introduce un meccanismo di valutazione dei dati raccolti a norma delle precedenti disposizioni, al fine di consentire l'attuazione proattiva di misure di correzione per le ipotesi in cui dai dati raccolti emerge uno scostamento del 5% tra le retribuzioni dei lavoratori di sesso maschile e femminile non adeguatamente giustificate dal datore di lavoro. Tale meccanismo, oltre a prevedere un preciso onere di motivazione in capo al datore di lavoro, prevede il coinvolgimento delle parti sociali, nonché dell'Ispettorato nazionale del lavoro e degli organismi di parità al fine di individuare e adottare le misure più idonee per eliminare il divario rilevato.

Prof. Avv. Marco Marazza

Valutazione congiunta delle retribuzioni art. 10 del decreto

I datori di lavoro, **soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni a norma dell'articolo 9, effettuano, con i rappresentanti dei lavoratori,** una valutazione congiunta delle retribuzioni nel caso in cui si verificano tutte le seguenti condizioni:

- le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5 per cento in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- 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;
- il datore di lavoro non ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

Valutazione congiunta delle retribuzioni art. 10

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

- *a)* un'analisi della percentuale delle persone di sesso femminile e maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- *b)* le informazioni sui livelli retributivi medi delle persone di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori;
- *c)* le eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra persone di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- *d)* le ragioni di tali differenze nei livelli retributivi medi, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, se del caso, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro;
- *e)* la percentuale di persone di sesso femminile e di sesso maschile che hanno beneficiato di un miglioramento delle retribuzioni in seguito al loro rientro dal congedo di maternità o di paternità, dal congedo parentale o dal congedo per i prestatori di assistenza, se tale miglioramento si è verificato nella categoria di lavoratori pertinente durante il periodo in cui è stato fruito il congedo;
- *f)* le misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione che risultino non motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- *g)* una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni.

Valutazione congiunta delle retribuzioni art. 10

Il datore di lavoro mette gli esiti della valutazione congiunta a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, li comunica all'organismo di monitoraggio a norma dell'articolo 14 nonché all'Ispettorato del lavoro e all'organismo per la parità, in caso di loro richiesta.

Il datore di lavoro adotta, entro sei mesi dalla conclusione della valutazione congiunta 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 l'organismo per la parità possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di dette misure.

L'attuazione delle misure comprende un'analisi dei sistemi di valutazione e classificazione professionali neutri sotto il profilo del genere vigenti nell'organizzazione o l'istituzione di tali sistemi, al fine di garantire l'esclusione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta fondata sul sesso.

La tutela giudiziara

Prof. Avv. Marco Marazza

Direttive 2023/970	Decreto
<p>Art. 14 Tutela giudiziaria</p>	<p>Art. 14 Tutela giudiziaria</p>
<p>Gli Stati membri provvedono affinché, dopo un eventuale ricorso alla conciliazione, tutti i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di retribuzione possano disporre di procedimenti giudiziari finalizzati all'applicazione dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. Tali procedimenti sono facilmente accessibili ai lavoratori e alle persone che agiscono per loro conto, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito del quale si presume si sia verificata la discriminazione.</p>	<p>Alle violazioni dei diritti derivanti dal presente decreto si applicano le disposizioni di cui al libro III, titolo I, capo III del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. I mezzi di tutela previsti dalle disposizioni richiamate al primo periodo possono essere attivati, su specifica delega, anche dai rappresentanti dei lavoratori di cui all'articolo 3, comma 1, lettera o), dalle organizzazioni sindacali nonché dalle associazioni che, per statuto o atto costitutivo, hanno un legittimo interesse a garantire la parità tra uomini e donne.</p> <p>Si applica l'articolo 41-bis del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006 avverso ogni discriminazione consistente in un trattamento meno favorevole da parte del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti per aver esercitato i diritti derivanti dal presente decreto.</p>

Art. 14 del Decreto - Disposizioni richiamate

- **Art. 40 del dlgs. 198 del 2006: REGIME PROBATORIO AGEVOLATO PER RICORSO in materia di discriminazione** quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da **dati di carattere statistico relativi alle assunzioni**, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini **precisi e concordanti**, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione. Il regime probatorio di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 198 del 2006 , dunque: 1) include tra i fatti a fondamento della domanda anche elementi statistici che possono totalmente esulare dalla posizione del ricorrente; 2) ritiene sufficienti che gli elementi dedotti dal ricorrente siano precisi e concordanti, e non anche gravi come prescritto invece, dall'art. 2729 c.c.; sia; 3) la prova presuntiva così fornita si “impone” sul giudice il quale deve considerarla decisiva, salvo prova contraria del convenuto
- **LA MEDESIMA TUTELA GIUDIZIARIA SI APPLICA IN CASO DI CONDOTTE RITORATIVE Art. 41 bis del d.lgs. 198 del 2006** la tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Grazie a tutte e a tutti!

Prof. Avv. Marco Marazza
