lexant
LEGALLY YOURS

FOCUS
ON



DIR.UE 970/2023 SULLA PAY TRANSPARENCY

LE NOVITÀ DEL DECRETO ATTUATIVO

LE NUOVE FRONTIERE DELLA LEGGE

LEXANT
Società Benefit tra Avvocati
WWW.LEXANT.IT

DIRETTIVA UE 970/2023 SULLA PAY TRANSPARENCY. LE NOVITA' DEL DECRETO ATTUATIVO

La Direttiva UE 2023/970 è stata adottata con l'obiettivo di ridurre il gender pay gap e rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore, agendo sull'implementazione degli obblighi in materia di trasparenza retributiva da parte dei datori di lavoro e l'introduzione di meccanismi di tutela e applicazione dei relativi principi.

I dati confermano che le donne guadagnano in media il 12% in meno all'ora rispetto agli uomini; in Italia si fa ancora più marcata la differenza arrivando al 20% ed il divario penalizza storicamente le donne con retribuzioni più basse a parità di ore lavorate.

In Italia, nonostante il principio costituzionale di pari retribuzione sancito dall'art. 37 Cost. e la disciplina antidiscriminatoria introdotta dal Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, persiste un significativo divario occupazionale e retributivo di genere.

La Direttiva stabilisce nuovi obblighi per ridurre le disuguaglianze salariali di genere e garantire più trasparenza nelle aziende con l'obiettivo di far sì che chi svolge lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore riceva una retribuzione equa, basata su criteri oggettivi non discriminatori. La norma europea ha impostato **la deadline al 7 giugno 2026.**

DALLA BOZZA DI D.LGS DEL 5 Febbraio 2026 AL D.L. DEL 30 Aprile 2026 N. 62

Nella Relazione Illustrativa si specifica che il decreto legislativo si compone di sedici articoli, ripartiti in quattro capi (Disposizioni generali, Trasparenza retributiva, Mezzi di Tutela e Monitoraggio e Statistiche) e nella seduta del 30 aprile scorso il Consiglio dei Ministri ha approvato il testo definitivo del Decreto-legge recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto al caporalato digitale.

Le novità rispetto alla versione precedente del 6 febbraio 2026 riguardano principalmente le nuove definizioni di "livelli retributivi" e "stesso lavoro" essenziali per comparare le situazioni retributive di lavoratrici e lavoratori.

Come già indicato nell'art. 2, i destinatari sono **tutti i datori di lavoro del settore pubblico e privato**. Rientrano nel campo di applicazione **i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato,** anche se a **tempo parziale**.

La prima modifica include anche i contratti di apprendistato originariamente esclusi insieme ai contratti di lavoro domestico e di lavoro intermittente.

L'art. 3 che riguarda le definizioni, ed in particolare nella nuova versione apporta una modifica sostanziale alla definizione di livelli retributivi evidenziando come con retribuzione oraria annua e con corrispondente retribuzione

oraria lorda si intenda la totalità degli elementi continuativi fissi ad esclusione dei trattamenti individuali non strutturali quali componenti riconosciute su base personale o temporanea. Ciò implica l'esclusione dei premi di produttività, delle maggiorazioni per lavoro straordinario e festivo, delle maggiorazioni per lavoro notturno occasionali ed i superminimi individuali da intendersi come componenti fisse e continuative ma riconosciuti su base personale e discrezionale.

Inoltre, laddove trova applicazione il CCNL sottoscritto da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, interviene una presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza.

Un'altra differenza riguarda l'art. 4 dove si individuano le nozioni centrali di stesso lavoro e lavoro di pari valore. La nuova versione prevede infatti che per stesso lavoro si intende la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell'ambito dei medesimi livelli retributivi e categorie legali previsti dal CCNL. La norma assegna ai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) la funzione di elaborare sistemi di classificazione retributiva oggettivi e neutri rispetto al genere, valorizzando la funzione centrale svolta dalla contrattazione collettiva nell'ordinamento interno.

Questo implica che le prestazioni dei lavoratori e delle lavoratrici sono comparabili solo se sono riconducibili, oltre che agli stessi livello e categoria anche allo stesso ruolo secondo i sistemi di classificazione dei contratti collettivi.

Laddove emerge il **superamento della soglia limite del 5%,** l'Ispettorato del Lavoro e gli **Organismi per la Parità** territorialmente competenti possono essere invitati, in caso di mancato accordo sindacale, a prendere parte alla procedura di attuazione delle misure rimediali e questa è un'altra importante novità del decreto attuativo.

Nell'ordinamento italiano, gli Organismi di Parità sono rappresentati dalle consigliere e dai consiglieri di parità che operano su diversi livelli. Essi esercitano una funzione di vigilanza sull'applicazione della normativa in materia di parità di trattamento che concerne sia tutte le fasi del rapporto di lavoro che il controllo su inquadramenti professionali, sistemi di classificazione, percorsi di carriera e trattamenti economici e svolgono una funzione di monitoraggio e proposta. Svolgono, inoltre, una funzione di assistenza e supporto nei confronti di lavoratrici e lavoratori che ritengono di aver subito una discriminazione di genere, collaborando con tutti i soggetti coinvolti ivi compresi i datori di lavoro, gli enti pubblici e le organizzazioni sindacali.

La presunzione di trasparenza retributiva per chi adotta un CCNL è una importante semplificazione. Il legislatore, infatti, introduce una presunzione relativa di conformità di trasparenza pur ammettendo sempre la prova contraria. La modifica introdotta dalla Direttiva è strutturale in quanto in tema di onere della prova se un lavoratore documenta una differenza retributiva spetta al datore di lavoro dimostrare che non costituisce discriminazione. L'onere della prova a carico del datore di lavoro è però solo nel caso in cui non siano state attuate le nuove disposizioni, mentre in virtù della presunzione spetta invece alla lavoratrice dimostrare l'esistenza di trattamenti discriminatori.

Per quanto riguarda poi gli ulteriori articoli del decreto si evidenzia come gli stessi prevedano che dal **7 giugno 2026** qualsiasi processo di selezione del personale pubblico o privato debba rispettare obblighi che **cambiano le regole del recruiting.**

L'articolo 5, come già peraltro previsto dai requisiti per ottenere la Certificazione sulla Parità di Genere secondo la **Prassi Uni/Pdr 125:2022**, prevede che gli avvisi e i bandi per la ricerca dei candidati siano improntati alla neutralità di genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti. Questo costituisce un indubbio vantaggio per tutte quelle aziende che già si sono certificate e potrebbe essere l'occasione – in vista degli obblighi previsti dalla Direttiva la cui deadline è al 7 giugno 2026 – anche per tutte quelle aziende che ancora non hanno attivato il processo per ottenere la **certificazione sulla Parità di Genere.**

Tutti gli annunci devono indicare la retribuzione iniziale o la fascia salariale prevista in modo che il candidato conosca, ancora prima di presentarsi al colloquio, tale dato. La fascia salariale poi deve essere oggettiva e coerente con la struttura retributiva interna dell'azienda. La gestione del recruiting comporterà anche l'assicurarsi che ogni posizione abbia una fascia salariale formalizzata prima di pubblicare l'annuncio.

È poi vietato chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni annuali o pregresse direttamente o indirettamente anche per il tramite di Agenzie o recruiter esterni. Si vuole evitare il progredire delle disparità: se l'offerta viene ancorata allo stipendio precedente si perpetua nel futuro un gap ingiustificato dal passato.

La normativa non si esaurisce solo nella fase di ingresso ma interviene anche sul rapporto di lavoro in essere, introducendo diritti di informazione che prima non erano così espliciti.

L'art. 7 riconosce ai lavoratori il diritto di informazione sui livelli retributivi medi. I lavoratori hanno diritto di richiedere all'azienda informazioni scritte sul proprio livello retributivo e sui livelli retributivi medi dei colleghi che svolgono lo stesso lavoro o di pari valore, distinti per genere.

Un'altra modifica della bozza definitiva di decreto prevede che i lavoratori potranno richiedere anche per il tramite dei loro rappresentanti e degli organismi per la parità informazioni sui livelli retributivi medi delle categorie ripartiti per sesso ma soltanto una volta l'anno.

I datori di lavoro devono comunicare annualmente l'esistenza del diritto e le modalità di esercizio.

Inoltre un'altra modifica, prevede che il datore di lavoro ha 60 giorni - e non più un tempo ragionevole come previsto nella versione precedente - per fornire un riscontro per iscritto con la spiegazione dei criteri applicati in ordine alle richieste di chiarimenti sul 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.

È importante segnalare che la normativa non consente di conoscere lo stipendio esatto di quel collega specifico perché i dati sono aggregati per categoria di mansione e genere. I datori di lavoro sono tenuti a rendere accessibili i criteri utilizzati per determinare le retribuzioni, gli aumenti e le progressioni di carriera, fondati su basi oggettive e neutrali.

Sono state confermate le sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive in caso di accertata discriminazione del decreto. È previsto che il Giudice oltre a provvedere al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

CONCLUSIONI

Il rapporto 2025 sulla parità di genere nell'Unione europea predisposto dalla Commissione dello scorso 7 marzo 2025 ha evidenziato ancora una volta che le problematiche connesse alla differenza di genere riguardano diversi ambiti della vita lavorativa ma anche sociale e sono state adottate diverse iniziative per contrastare i fenomeni di gender gap.

È importante fare chiarezza:

- gli obblighi di reporting periodico sul gender pay gap prevedono delle esclusioni per le aziende di minori dimensioni (al di sotto di 100 dipendenti);
- **gli obblighi che scattano a far data dal prossimo 7 giugno** (indicazione negli annunci della fascia retributiva, divieto di chiedere lo storico salariale, diritto di informazione dei dipendenti, ecc.) **si applicano a qualsiasi datore di lavoro indipendentemente dalle dimensioni.**

In materia di pari opportunità tra uomo e donna viene in considerazione, come già anticipato, la **certificazione della parità di genere**, strumento che consente ai datori di lavoro di attestare le misure adottate per il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere ed alla tutela della maternità. Ora si inserisce nel contesto italiano anche la **Direttiva UE 2023/970** che a differenza della certificazione che è volontaria, prevede obblighi per tutti i datori di lavoro da adottare **entro il 7 giugno 2026**.

Come abbiamo visto, questa è l'occasione per molte aziende di fare il passo in avanti verso la vera parità di genere, iniziando – in vista degli obblighi di cui al 7 giugno e delle conseguenze che comporta il mancato adeguamento, con maggiori rischi in ambito di contenzioso nonché sanzioni – il percorso verso la **certificazione sulla Parità di Genere di cui alla Prassi/Uni PDR 125:2022** per ottenere gli indubbi vantaggi non solo economici ma anche reputazionali e per attrarre nuovi talenti proiettandosi verso il futuro.

Avv. Simona Cardillo
Avv. Alessandra Bollo