

Novità normativa

PAY TRANSPARENCY: APPROVATO LO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO DI RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA (UE) 2023/970

Il Consiglio dei Ministri ha approvato, in esame preliminare, lo schema di decreto legislativo di recepimento della Direttiva (UE) 2023/970. La normativa in fase di approvazione stabilisce in capo alle imprese nuovi obblighi in materia di trasparenza retributiva e reporting sul *gender pay gap*, introducendo specifiche sanzioni e rafforzando le forme di tutela per i lavoratori

PARTE I

LA DIRETTIVA (UE) 2023/970

Il legislatore europeo, preso atto della persistente esistenza di un divario retributivo di genere, ha ritenuto che la scarsa trasparenza dei sistemi salariali costituisca un ostacolo strutturale all'effettiva attuazione del principio di uguaglianza sancito dall'art. 157 del TFUE, secondo il quale *"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"*.

Con la Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, l'Unione Europea ha inteso rafforzare l'effettività del suddetto principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, imponendo agli Stati membri di garantire che i datori di lavoro adottino sistemi retributivi e di classificazione professionale fondati su criteri trasparenti, oggettivi e neutri rispetto al genere.

L'oggetto della Direttiva (art. 1) consiste dunque nel rafforzamento dell'applicazione del principio di parità retributiva mediante misure di trasparenza salariale e meccanismi di tutela potenziati.

L'articolo 2 stabilisce che la Direttiva si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati e a tutti i lavoratori che abbiano un contratto o un

rapporto di lavoro quale definito dal diritto nazionale.

L'articolo 3 fornisce, tra l'altro, la definizione di retribuzione, da intendersi ai fini della Direttiva come *"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"*.

Particolarmente rilevante è la definizione di **"lavoro di pari valore"** contenuto nella lett. g) dell'art. 3, ossia *"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"*, il quale a propria volta prevede che *"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".

Dalla formulazione della norma si ricava che la comparazione non si deve limitare all'identità formale delle mansioni, ma richiede una valutazione analitica dei fattori qualificanti la prestazione lavorativa. La disposizione implica, inevitabilmente, una revisione metodologica dei sistemi di *job evaluation*, spesso legati a logiche premiali soggettive difficilmente sostenibili da un punto di vista oggettivo.

Altro importante aspetto affrontato dalla Direttiva è quello della **trasparenza nella fase pre-contrattuale**. L'articolo 5 introduce l'obbligo per il datore di lavoro di fornire al candidato informazioni sul livello retributivo iniziale o sulla relativa fascia salariale prima del colloquio o comunque prima della conclusione del contratto. La stessa disposizione vieta espressamente al datore di lavoro di chiedere informazioni sulle retribuzioni percepite in precedenti rapporti di lavoro, in modo tale da evitare la cristallizzazione di situazioni di disparità derivanti dal pregresso trattamento retributivo riconosciuto al candidato.

La direttiva si occupa altresì di disciplinare il **diritto all'informazione ed alla trasparenza interna**: in particolare, l'articolo 6 obbliga i datori di lavoro a rendere facilmente accessibili i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori; l'articolo 7 sancisce il diritto di ciascun lavoratore di richiedere e ricevere per iscritto informazioni sul suo 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. La norma vieta l'introduzione di clausole contrattuali che impediscano ai lavoratori di divulgare informazioni sulla propria retribuzione ai fini dell'accertamento del rispetto del principio di parità.

L'articolo 9 disciplina gli **obblighi di comunicazione** relativi al gender pay gap, che scatteranno a partire del 7 giugno 2027 e che avranno ad oggetto:

- a) il divario retributivo di genere;
- b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c) il divario retributivo mediano di genere;
- d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- 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.

Le imprese con almeno 250 lavoratori saranno tenute alla comunicazione dei suddetti dati a cadenza annuale, mentre per le imprese tra 150 e 249 lavoratori e tra 100 e 149 lavoratori è prevista una periodicità triennale. La Direttiva prevede infine il potere discrezionale di ciascuno Stato membro di imporre o meno i predetti obblighi comunicativi anche a carico delle imprese con meno di 100 lavoratori. I destinatari della comunicazione dovranno essere: i) un "organismo di monitoraggio" appositamente istituito da ciascuno Stato membro al fine di verificare e sostenere la concreta attuazione dei principi della Direttiva; ii) tutti i lavoratori dell'impresa obbligata e loro rappresentanti, limitatamente ai dati di cui alla lett. g); iii) l'ispettorato del lavoro e l'organismo di parità, su richiesta.

Da ultimo merita fare menzione dei profili di **tutela per i lavoratori** e dell'**apparato sanzionatorio** disciplinati dalla Direttiva.

L'articolo 16 riconosce il diritto al risarcimento integrale del danno in favore del lavoratore discriminato da politiche retributive fondate sull'appartenenza ad un determinato genere. Tale forma di tutela è notevolmente rafforzata, sul piano processuale, dall'articolo 18, che introduce un meccanismo di inversione dell'onere della prova prevedendo che, una volta forniti dal lavoratore elementi di fatto idonei a presumere una discriminazione, spetti al datore

dimostrare l'insussistenza della discriminazione retributiva.

L'articolo 23 impone infine agli Stati membri di prevedere, a carico dei datori di lavoro trasgressori, sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive, che *"garantiscano un reale effetto deterrente per quanto riguarda le violazioni di diritti e obblighi connessi al principio della parità di retribuzione"*.

PARTE II

LO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO DI RECEPIMENTO

L'articolo 34 della Direttiva (UE) 2023/970 impone agli Stati membri di adottare tutte le misure attuative della stessa entro il termine del **7 giugno 2026**.

Con lo schema di decreto legislativo n. 159, approvato in esame preliminare lo scorso 5 febbraio 2025, il Consiglio dei Ministri ha emanato le disposizioni di recepimento della Direttiva, che dovranno ora proseguire e completare l'iter legislativo parlamentare.

Lo schema di decreto demanda la definizione di taluni aspetti operativi e di dettaglio ad appositi decreti ministeriali, che dovranno essere emanati dopo l'entrata in vigore del decreto di recepimento.

Ciò premesso, merita senz'altro immediata menzione specifica il meccanismo declinato nello schema (articolo 4) in relazione alla determinazione – che rappresenta il punto cruciale della normativa in esame – delle categorie di "stesso lavoro" e di "lavoro di pari valore", alle quali deve corrispondere un trattamento retributivo paritario: con l'espressione **"stesso lavoro"** si intende *"la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal 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"*; è invece considerata **"di pari valore"** la *"prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai*

livelli retributivi di classificazione stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento". Inoltre, è previsto che la valutazione del lavoro di pari valore sia *"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"*.

Lo schema prevede altresì che, sempre ai fini della predetta valutazione, sia 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"*.

Il legislatore italiano ha pertanto designato i contratti collettivi quali strumenti idonei a garantire sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, nonché la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Quanto al **diritto all'informazione ed alla trasparenza interna**, lo schema di decreto di recepimento ha ripreso il contenuto della Direttiva, salvo escludere dall'obbligo di rendere disponibili i criteri per la progressione economica le imprese con meno di cinquanta dipendenti. Stesso dicasi con riferimento agli **obblighi di comunicazione** relativi al gender pay gap, con la specificazione che, come è sua facoltà in forza della Direttiva, il legislatore italiano non ha inteso estendere detti obblighi alle imprese con meno di cento dipendenti.

Da ultimo, occorre dare conto dell'**apparato sanzionatorio**: lo schema di decreto (articolo 13) prevede che in caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione delle prescrizioni del decreto medesimo si applichi

l'art. 41 del d.lgs. n. 198/2006. Di conseguenza, ai trasgressori potranno essere inflitte sanzioni anche molto pesanti, dal momento che tale norma prevede che *"ogni accertamento di discriminazioni [...] poste in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture possa comportare [...], se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, [...] l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici [...]"*, ferma restando l'applicazione di un *"ammenda da 250 euro a 1500 euro"*.

L'impianto normativo delineato dalla Direttiva (UE) 2023/970 e dallo schema di decreto legislativo di recepimento introduce un sistema di regole che incide in modo strutturale sui sistemi retributivi e sui processi organizzativi delle imprese.

La trasparenza salariale viene configurata come elemento ordinario della gestione del rapporto di lavoro, con conseguente necessità di formalizzare criteri di classificazione professionale e di determinazione delle retribuzioni fondati su parametri oggettivi, coerenti e documentabili. La disponibilità di dati comparativi, l'ampliamento degli obblighi informativi e il rafforzamento del regime probatorio comportano un significativo incremento dell'esposizione al rischio di contenzioso.

A ciò si aggiunge un apparato sanzionatorio che, in conformità ai principi europei, sarà effettivo, proporzionato e dissuasivo, con possibili ricadute non solo economiche ma anche reputazionali e, in taluni casi, sull'accesso a benefici statali o procedure pubbliche.

In tale contesto, appare opportuno che le imprese procedano ad una valutazione complessiva dei propri assetti retributivi e organizzativi,

verificando la coerenza dei sistemi di inquadramento e di progressione economica, predisponendo adeguati flussi informativi ed efficaci procedure di reporting.

Un intervento tempestivo e strutturato consentirà non solo di mitigare il rischio sanzionatorio ma anche di tendere ad una maggiore stabilità e trasparenza nei processi decisionali interni, in un quadro normativo destinato ad incidere in modo significativo sulla gestione delle risorse umane.

ULTERIORI INFORMAZIONI SU QUESTO ARGOMENTO O SU FATTISPECIE CORRELATE POSSONO ESSERE RICHIESTE A:

Dipartimento Diritto del Lavoro
Autore: avv. Marco Pegoraro
Responsabile: avv. Marco Pegoraro
+39 0461 23100 – 260200 – 261977
mp@slm.tn.it

DISCLAIMER

Le Newsletter di SLM rappresentano uno strumento di informazione gratuito a disposizione di tutti coloro che siano interessati a riceverle (newsletter@slm.tn.it). Le Newsletter di SLM non possono in alcun caso essere considerate pareri legali, né possono essere ritenute idonee a risolvere casi specifici in assenza di una preventiva valutazione della fattispecie concreta da parte di un legale.

Per visionare il testo integrale dell'informativa privacy aggiornata (ex art. 13 Regolamento UE 679/2016) ed aggiornare i tuoi dati accedi al link: <https://slm.tn.it/notizie/newsletter>.

CANCELLAZIONE DEL SERVIZIO

Chi avesse ricevuto o ricevesse le Newsletter di SLM per errore oppure desiderasse non ricevere più comunicazioni di questo tipo in futuro o comunque intendesse revocare il consenso prestato al trattamento può in ogni momento cliccare sul link **"Annulla iscrizione"**, presente in calce ad ogni e-mail inviata, e seguire le istruzioni che verranno presentate.

In alternativa, per chiedere la cancellazione e/o per segnalare eventuali problemi tecnici, è sempre anche possibile scrivere, senza particolari formalità, un'e-mail a: **segreteria@slm.tn.it**.