

MEMORIA

Audizione presso la XI Commissione Lavoro, Previdenza Sociale (Camera dei Deputati)

3 Marzo 2026

Avv. Luce Meola Presidente CPO Regione Lombardia

Dott.ssa Marina Verderajme Presidente Nazionale GIDP - HRDA

Oggetto: Osservazioni e proposte di modifica allo **SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2023/970 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO, DEL 10 MAGGIO 2023, VOLTA A RAFFORZARE L'APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DELLA PARITÀ DI RETRIBUZIONE TRA UOMINI E DONNE PER UNO STESSO LAVORO O PER UN LAVORO DI PARI VALORE ATTRAVERSO LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA E I RELATIVI MECCANISMI DI APPLICAZIONE**

Onorevoli Membri della Commissione,

In qualità di rappresentante del **Tavolo Trasparenza**, ho l'onore di sottoporre alla Vostra attenzione la presente memoria, finalizzata a offrire un contributo tecnico e propositivo allo schema di decreto legislativo di recepimento della **Direttiva (UE) 2023/970**.

Il **Tavolo Trasparenza del CPO di Regione Lombardia**, è un organo di consultazione nato dalla volontà del **CPO di Regione Lombardia** di armonizzare il recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 con le dinamiche reali del tessuto produttivo a cui partecipano:

CPO Consiglio Pari Opportunità Regione Lombardia (Presidente Luce Meola e vicepresidente Giulia Tossici)

Centro Interuniversitario Culture di Genere che rappresenta tutti gli atenei Milanesi in merito al tema delle pari opportunità (Presidente Marilisa D'Amico Ordinaria Diritto Costituzionale Università Statale di Milano).

GIDP – HRDA Gruppo Intersettoriale Direttori del Personale che rappresenta gli HR di oltre 4000 aziende (Presidente Marina Verderajme).

INCLUSIONE DONNA Rete di oltre 80 Associazioni *femminili e non* (cofondatrice Sila Mochi)

Il presente documento è l'esito della convergenza istituzionale e professionale di alto profilo, che messo in sinergia ruolo e competenze del **CPO di Regione Lombardia**, il **Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di Genere**, il network **GIDP-HRDA**, **Inclusione Donna**

Le proposte di emendamenti contenuti nel documento rappresentano la sintesi del lavoro di collaborazione multipolare del tavolo stesso dove ciascun dei membri presenti ha contribuito con il proprio ruolo in particolare:

- **Il CPO di Regione Lombardia**, quale organismo di tutela pubblica e garante della parità anche retributiva con l'obiettivo di conciliare la giustizia sociale con la competitività e la stabilità del mercato del lavoro regionale e nazionale.
- **Il Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di Genere** (Università Statale di Milano) ha assicurato il rigore metodologico e il necessario inquadramento dottrinale, indispensabili per una corretta definizione del "lavoro di pari valore".
- **GIDP-HRDA**, attraverso il contributo dei soci direttori del personale, ha contribuito a garantire la sostenibilità operativa delle norme, affinché la trasparenza si trasformi in processi gestionali virtuosi superando la logica della mera criticità amministrativa.

- **INCLUSIONE DONNA** attraverso il contributo delle associazioni ha riportato le esigenze delle aziende intervistate e ascoltate.

Il Tavolo Trasparenza ritiene che l'efficacia della Direttiva dipenda dalla capacità del sistema-Paese di generare una cultura della trasparenza che vada oltre il mero regime sanzionatorio.

La missione del Tavolo è infatti radicata nella convinzione che il superamento del *gender pay gap* richieda una cooperazione organica tra istituzioni di vigilanza, ricerca accademica e management delle risorse umane.

La partecipazione del **Centro Culture di Genere** ha consentito di fondare ogni proposta su criteri oggettivi e neutrali, mentre il coinvolgimento di **GIDP-HRDA** ha permesso di calibrare gli obblighi normativi sulla prassi quotidiana dei processi retributivi.

Il **CPO**, nel suo ruolo di sentinella della parità, riconosce che l'efficacia di questo decreto non dipenda esclusivamente dal regime sanzionatorio, bensì dalla capacità del sistema-Paese **di generare cultura della trasparenza attraverso l'accompagnamento con percorsi di formazione delle imprese italiane e la istituzione di un sistema premiale per l'adesione anche culturale delle imprese stesse ai principi e valori della parità**. Per tale ragione, chiediamo che il testo sia integrato in due direzioni fondamentali:

1. **L'istituzionalizzazione della formazione (Art. 9):** attraverso percorsi di formazione e accompagnamento delle imprese istituiti dalle Regioni (anche mediante la creazione di profili professionali certificati - esperti della compliance) finalizzati al recepimento normativo e culturale e la sua traduzione in azienda in processi, analisi per l'adeguamento dei sistemi salariali, procedure e policy aziendali atte a promuovere in azienda la parità salariale.
2. **L'adozione di criteri premiali (Art. 13):** per incentivare, attraverso modelli come la prassi **UNI PDR 125/2022**, le aziende che adottano standard di trasparenza superiori ai minimi di legge, trasformando la conformità normativa in un vantaggio reputazionale e competitivo.

La sinergia che rappresento oggi si pone l'obiettivo di trasformare un obbligo di derivazione europea in **un'occasione di ammodernamento dei sistemi di inquadramento e di valorizzazione del capitale umano, a tutela della dignità del lavoro di tutti e della crescita economica nazionale**.

Le proposte emendative elaborate dal Tavolo volte a rendere l'attuazione della Direttiva (UE) 2023/970 organica, sostenibile e realmente incisiva sul tessuto produttivo nazionale si articolano nei seguenti punti salienti:

(Art. 3) Estensione della Governance: Il Ruolo dei CPO

La prima proposta di modifica interviene sulla definizione degli **Organismi per la parità**. Si propone di integrare la composizione di tali organi includendo i **Presidenti dei CPO Regionali** accanto alle figure dei Consiglieri di Parità.

Ratio: L'obiettivo è ampliare la platea dei soggetti istituzionali competenti, riconoscendo ai CPO una funzione di garanzia politica e territoriale. Tale estensione permette una governance più capillare, capace di coniugare la vigilanza con l'indirizzo strategico regionale.

(Art. 4) Modernizzazione dei Criteri di Valutazione

In merito alla definizione di "lavoro di pari valore", la proposta di emendamento specifica i criteri di valutazione ancorandoli a parametri dinamici e meritocratici. Nello specifico, si definisce la **responsabilità** in termini di **performance** e le **condizioni di lavoro** in termini di **innovazione, aggiornamento tecnologico e occupabilità**.

Ratio: Si intende superare una visione statica dei ruoli professionali, fornendo ai datori di lavoro parametri oggettivi e neutri rispetto al genere. Questo approccio valorizza il contributo reale del lavoratore alla crescita aziendale, garantendo che la comparazione retributiva rispecchi l'effettiva complessità e il valore delle mansioni svolte.

(Art. 9, comma 3) Supporto Tecnico e Formazione Certificata

Un punto cardine della proposta riguarda l'introduzione di **percorsi di accompagnamento e formazione** a favore delle imprese piccole, medie e grandi, anche attraverso la introduzione della figura di "**esperto/a in supporto alla compliance della Direttiva**" nell'ambito del QRSP (Quadro Regionale degli Standard Professionali) regionali.

Ratio: La complessità delle analisi richieste dalla Direttiva (identificazione, pesatura delle retribuzioni e analisi dei divari) impone un supporto qualificato. L'emendamento mira a non lasciare sole le imprese, fornendo loro formazione e accompagnamento anche attraverso consulenti certificati capaci di supportare la costituzione di sistemi di *compensation* equi e trasparenti, riducendo così il rischio di errori metodologici e contenziosi.

(Art. 9, comma 7) Pertinenza Statistica e Tutela della Riservatezza

Si propone di circoscrivere l'applicazione degli obblighi informativi ai livelli di inquadramento dove la **parte discrezionale della retribuzione** (superminimi e premi individuali) incide in media per oltre il **10%** sulla retribuzione totale. Parallelamente, si prevede che l'**analisi per quartili** sia applicata solo ai livelli in cui sono presenti almeno **20 dipendenti di ciascun sesso**.

Ratio: L'emendamento risponde a una duplice esigenza: da un lato, concentrare il monitoraggio laddove la discrezionalità datoriale è maggiore e dunque il rischio di bias di genere è più elevato; dall'altro, garantire la significatività del dato statistico e la tutela della privacy, evitando che l'analisi di campioni troppo esigui possa rendere identificabili i singoli dipendenti.

(Art. 13) Da Sistema sanzionatorio a premiale: Evoluzione Verso un Modello Premiale

La proposta di emendamento dell'art. 13 propone di affiancare al sistema sanzionatorio veri e propri **meccanismi premiali regionali** sul modello della prassi **UNI PDR 125/2022**.

Ratio: L'esperienza italiana ha dimostrato che la premialità è un motore di cambiamento culturale più potente della sola sanzione. Incentivare modelli organizzativi eccellenti trasforma la parità retributiva da mero obbligo di legge a vantaggio competitivo e reputazionale, favorendo un'adesione spontanea e convinta da parte delle imprese al nuovo paradigma della trasparenza.

Ogni emendamento proposto è finalizzato a trasformare una norma di recepimento in uno strumento di politica attiva del lavoro, capace di tutelare i lavoratori senza compromettere la flessibilità e l'innovazione delle imprese.

Di seguito il Quadro Sinottico delle Integrazioni Proposte nello Schema di Decreto.

Riferimento Normativo	Disposizione Vigente (Schema)	Proposta di Integrazione	Ratio e Finalità Istituzionale
Art. 3, comma 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;	«organismo per la parità»: i Presidenti del CPO (Consiglio Pari Opportunità) regionale e 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;	Ampliare la platea dei soggetti istituzionali competenti, includendo i Presidenti dei CPO quali organi di garanzia politica e territoriale della parità.
Art. 4, comma 3	La valutazione del lavoro di pari valore è effettuata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che tengono conto delle competenze, delle responsabilità e delle condizioni di lavoro nonché di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.	La valutazione del lavoro di pari valore è effettuata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che tengono conto delle competenze, delle responsabilità inteso come performance, e delle condizioni di lavoro inteso come adozione da parte dell'impresa di misure volte a garantire aggiornamento e innovazione, anche tecnologica, nei processi organizzativi e nell'aggiornamento costante delle competenze e occupabilità dei lavoratori, nonché, se del caso, di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici. In ogni caso, possono essere valutati aspetti specifici del settore di riferimento, policy aziendali e criteri comprendenti gli elementi di flessibilità lavorativa e strategicità,	Modernizzare i criteri di valutazione ancorandoli a parametri oggettivi di produttività, merito e investimento nel capitale umano

Riferimento Normativo	Disposizione Vigente (Schema)	Proposta di Integrazione	Ratio e Finalità Istituzionale
Art. 3, comma 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;	«organismo per la parità»: i Presidenti del CPO (Consiglio Pari Opportunità) regionale e 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;	Ampliare la platea dei soggetti istituzionali competenti, includendo i Presidenti dei CPO quali organi di garanzia politica e territoriale della parità.
		purché ragionevoli e tali da non ledere i principi costituzionali coinvolti, nonché la normativa nazionale e la contrattazione collettiva di riferimento, che deve tenere in considerazione tali aspetti nella determinazione del lavoro	
Art. 9	<i>(Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile)</i>	<i>(Informazioni, formazione e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile)</i>	
Art. 9 comma 7	Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai datori di lavoro con almeno cento dipendenti.	Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai datori di lavoro con almeno cento dipendenti e ai soli livelli di inquadramento per i quali la parte discrezionale della retribuzione (superminimo e premi individuali) incide nella media per oltre il 10% sulla	Garantire alle imprese supporto tecnico qualificato per la gestione di analisi dati complesse (quartili, divari mediani),

Riferimento Normativo	Disposizione Vigente (Schema)	Proposta di Integrazione	Ratio e Finalità Istituzionale
Art. 3, comma 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;	«organismo per la parità»: i Presidenti del CPO (Consiglio Pari Opportunità) regionale e 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;	Ampliare la platea dei soggetti istituzionali competenti, includendo i Presidenti dei CPO quali organi di garanzia politica e territoriale della parità.
		retribuzione totale, comprensiva di tutti gli istituti contrattuali. Inoltre la analisi per quartili si applica, per tutela della riservatezza e per rilevanza statistica, solo ai livelli di inquadramento nei quali sono presenti almeno 20 dipendenti di ciascun sesso.	riducendo il rischio di contenziosi. Concentrare lo sforzo analitico laddove sussiste reale margine di discrezionalità retributiva, evitando oneri statistici su componenti già regolate dai CCNL
Art. 13	Adempimenti amministrativi e sanzioni	Adempimenti amministrativi, sanzioni e premialità	Promuovere l'adesione spontanea alla norma attraverso l'incentivazione di modelli organizzativi eccellenti
Art. 13, comma 2		Con uno o più decreti del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali sono definite le modalità in cui le Regioni possono introdurre meccanismi ed iniziative volte a premiare aziende che si	. Trasformare la compliance normativa in una leva di marketing reputazionale e vantaggio competitivo, favorendo

Riferimento Normativo	Disposizione Vigente (Schema)	Proposta di Integrazione	Ratio e Finalità Istituzionale
Art. 3, comma 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;	«organismo per la parità»: i Presidenti del CPO (Consiglio Pari Opportunità) regionale e 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;	Ampliare la platea dei soggetti istituzionali competenti, includendo i Presidenti dei CPO quali organi di garanzia politica e territoriale della parità.
		rendano conformi agli standard della Direttiva, costituendo un modello positivo per l'implementazione della Direttiva stessa. A titolo esemplificativo si richiamano le premialità già previste dalla prassi UNI PDR 125/2022	un'evoluzione culturale del mercato

Di seguito lo schema di Decreto con le integrazioni proposte dal Tavolo Trasparenza Regione Lombardia.

INTEGRAZIONI DEL TAVOLO TRASPARENZA ALLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE «ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2023/970 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO, DEL 10 MAGGIO 2023, VOLTA A RAFFORZARE L'APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DELLA PARITÀ DI RETRIBUZIONE TRA UOMINI E DONNE PER UNO STESSO LAVORO O PER UN LAVORO DI PARI VALORE ATTRAVERSO LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA E I RELATIVI MECCANISMI DI APPLICAZIONE»

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

VISTI gli articoli 37, 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;

VISTA la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante «Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri» e, in particolare, l'articolo 14;

VISTA la legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante «Norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea» e, in particolare, gli articoli 31 e 32;

VISTA la legge 21 febbraio 2024, n. 15, recante «Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2022-2023» e,

in particolare, l'articolo 9;

VISTA 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;

VISTA la 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;

VISTO il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);

VISTA la raccomandazione 2003/361/CE, adottata dalla Commissione europea il 6 maggio 2003 e relativa alla definizione delle micro, piccole e medie imprese;

VISTA la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento»;

VISTO il decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, recante «Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero»;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;

VISTO il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante «Codice in materia di protezione dei dati personali»;

VISTO il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante «Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica»;

VISTO il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante «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»;

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246»;

VISTO il decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 8, recante «Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67»;

VISTO il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante «Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)»;

VISTO il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea»;

SENTITE le parti sociali in data 2 febbraio 2026;

VISTA la deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 5 febbraio 2026;

ACQUISITI i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del ...;

SULLA PROPOSTA dei Ministri per gli affari europei, il PNRR e le politiche di coesione, del lavoro e delle politiche sociali e per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, di concerto con i Ministri degli affari esteri e della cooperazione internazionale, dell'economia e delle finanze, della giustizia e

per la pubblica amministrazione;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Capo I

Disposizioni generali

ART. 1

(Oggetto e finalità)

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.

ART. 2

(Ambito di applicazione)

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. 2. 3. 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 apprendistato, dei contratti di lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente.

Ai fini dell'articolo 5, il presente decreto si applica anche ai candidati a un impiego.

ART. 3

(Definizioni)

Ai fini del presente decreto si applicano le definizioni seguenti:

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, 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;

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;

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;

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»: i **Presidenti del CPO (Consiglio Pari Opportunità) regionale** e 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.

2. Per le finalità del presente decreto, i datori di lavoro non sono tenuti a raccogliere dati diversi da quelli connessi al sesso, che possono essere necessari a rilevare una discriminazione intersezionale.

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 fondati 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:

a) per «stesso lavoro» la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (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 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.

3. La valutazione del lavoro di pari valore è effettuata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che tengono conto delle competenze, delle responsabilità **inteso come performance, e delle condizioni di lavoro inteso come adozione da parte dell'impresa di misure volte a garantire aggiornamento e innovazione, anche tecnologica, nei processi organizzativi e nell'aggiornamento costante delle competenze e occupabilità dei lavoratori**, nonché, se del caso, di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici. **In ogni caso, possono essere valutati aspetti specifici del settore di riferimento, policy aziendali e criteri comprendenti gli elementi di flessibilità lavorativa e strategicità, purché ragionevoli e tali da non ledere i principi costituzionali coinvolti, nonché la normativa nazionale e la contrattazione collettiva di riferimento, che deve tenere in considerazione tali aspetti nella determinazione del lavoro.**

4. I sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL 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 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 lavoro⁶. 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 Ministro del lavoro e delle politiche sociali può adottare entro il 31 dicembre 2026 atti di indirizzo per l'attuazione del presente articolo.

Capo II

Trasparenza retributiva

ART. 5

(Trasparenza retributiva prima dell'assunzione)

1. 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.

2. 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.

3. 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.

ART. 6

(Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica)

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, ove esistenti.

2. L'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi

dell'articolo 4, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 104 del 2022, costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo applicato e i relativi criteri di determinazione. 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.

3. I datori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica.1. 2. **ART. 7**

(Diritto di informazione)

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.

I datori di lavoro 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 ai rappresentanti dei lavoratori o agli 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.

ART. 8

(Accessibilità delle informazioni)

1. Tutte le informazioni da condividere con i lavoratori o i candidati a un impiego a norma degli articoli 5, 6 e 7 sono fornite dai datori di lavoro con modalità accessibili alle persone con disabilità e che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.

ART. 9

(Informazioni, formazione e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile)

1. I dati oggetto di comunicazione ai fini del presente decreto sono quelli relativi a:

- 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.

2. 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.

3. Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, 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'INPS, dell'INAIL e dell'INL e di altri soggetti istituzionali ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del 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 le relative modalità di acquisizione;
- c) le attività di assistenza tecnica ed eventuali iniziative di formazione **da parte delle amministrazioni (Regioni, comuni ecc.....) con l'istituzione di percorsi di accompagnamento e formazione specifici, anche in collaborazione con enti di formazione accreditati, finalizzati al rilascio di una qualifica professionale denominata [esperto/a in supporto alla compliance della Direttiva] ovvero [addetto/a alla compliance della Direttiva], secondo criteri e standard definiti a livello regionale** 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.

4. 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*.

5. 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.

6. I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, l'Ispettorato del lavoro e gli organismi di 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 un termine ragionevole e pongono rimedio a discriminazioni immotivate.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai datori di lavoro con almeno cento dipendenti **e ai soli livelli di inquadramento per i quali la parte discrezionale della retribuzione (superminimo e premi individuali) incide nella media per oltre il 10% sulla retribuzione totale, comprensiva di tutti gli istituti contrattuali. Inoltre la analisi per quartili si applica, per tutela della**

riservatezza e per rilevanza statistica, solo ai livelli di inquadramento nei quali sono presenti almeno 20 dipendenti di ciascun sesso.

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

ART. 10

(Valutazione congiunta delle retribuzioni)

1. 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:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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.

2. 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.

3. 4. 5. 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 un termine ragionevole e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, le misure emerse come necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate. L'Ispettorato del lavoro o 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.

ART. 11

(Protezione dei dati)

1. Le informazioni fornite in applicazione degli articoli 7, 9 e 10 che comportano il trattamento di dati personali sono fornite in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016.
2. L'accesso alle informazioni di cui agli articoli 7, 9 e 10 è riservato esclusivamente ai rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro o l'organismo per la parità ove comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile. I rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parità forniscono consulenza ai lavoratori in merito a eventuali ricorsi connessi al principio della parità di retribuzione senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Ai fini del monitoraggio a norma dell'articolo 14, le informazioni sono rese disponibili senza restrizioni.
3. I dati personali trattati a norma degli articoli 7, 9 e 10 non sono utilizzabili per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione.
4. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è autorizzato alla raccolta e all'utilizzo dei dati a norma degli articoli 9 e 10 per le finalità di monitoraggio.

Capo III

Mezzi di tutela

ART. 12

(Tutela giudiziaria)

1. 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.
2. 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.

ART. 13

(Adempimenti amministrativi, sanzioni e premialità)

1. In caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione del presente decreto, si applica l'articolo 41 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.
2. Con uno o più decreti del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali sono definite le modalità in cui le Regioni possono introdurre meccanismi ed iniziative volte a premiare aziende che si rendano conformi agli standard della Direttiva, costituendo un modello positivo per l'implementazione della Direttiva stessa. A titolo esemplificativo si richiamano le premialità già previste dalla prassi UNI PDR 125/2022

Capo IV

Monitoraggio e statistiche

ART. 14

(Organismo di monitoraggio)

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un organismo incaricato di monitorare e promuovere l'attuazione delle misure previste nel presente decreto. Ad esso sono

affidati, in particolare, i seguenti compiti:

a) sensibilizzare le imprese e le organizzazioni pubbliche e private, le parti sociali e i cittadini al fine di promuovere il principio della parità di retribuzione e il diritto alla trasparenza retributiva, anche affrontando la discriminazione intersezionale in relazione alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;

b) analizzare le cause del divario retributivo di genere e mettere a punto strumenti che contribuiscano a valutare le disparità retributive, anche avvalendosi del lavoro e degli strumenti di analisi dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE);

c) raccogliere i dati presentati dai datori di lavoro a norma dell'articolo 9, pubblicare tempestivamente i dati di cui al comma 1, lettere *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e)* e *f)*, del medesimo articolo 9, in modo facilmente accessibile e fruibile, consentendo un confronto agevole tra datori di lavoro, settori economici e regioni, e garantire che i dati dei quattro anni precedenti, ove disponibili, siano accessibili;

d) raccogliere le relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni a norma dell'articolo 10, comma 3;

e) aggregare i dati sul numero e sul tipo di reclami in materia di discriminazione retributiva presentati dinanzi alle autorità competenti, compresi gli organismi per la parità, e sui ricorsi presentati dinanzi agli organi giurisdizionali nazionali.

2. L'organismo di monitoraggio elabora una relazione concernente i dati di cui al comma 1, lettere *c)*, *d)* ed *e)*, e la trasmette alla Commissione europea, in sede di prima applicazione, entro il 7 giugno 2028 e, successivamente, ogni due anni.

3. Entro il 7 giugno 2031, l'organismo di monitoraggio informa la Commissione europea in merito all'applicazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023.

4. Dell'organismo di monitoraggio fanno parte rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, cui è affidata la presidenza, del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero dell'economia e delle finanze, dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), nonché, in numero paritetico, delle confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative su base nazionale. Tra queste ultime, ai fini della pariteticità, viene conteggiata anche l'Agenzia⁵ per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN). Ai componenti dell'organismo di monitoraggio non sono corrisposti compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, per la pubblica amministrazione e dell'economia e delle finanze, sono definite la composizione e le modalità di funzionamento dell'organismo di monitoraggio e la nomina dei componenti.

1. ART. 15

(Statistiche)

A partire dal 31 gennaio 2028 per l'anno di riferimento 2026, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmette su base annuale all'Ufficio statistico dell'Unione europea (Eurostat) della Commissione europea i dati nazionali aggiornati per il calcolo del divario retributivo di genere in forma grezza, suddivisi per sesso, settore economico, orario di lavoro a tempo pieno o parziale, settore pubblico o privato ed età, acquisiti ai sensi dell'articolo 9 del presente decreto

1. Capo V

Disposizioni finali

ART. 16

(Clausola di invarianza finanziaria)

Le amministrazioni interessate provvedono allo svolgimento delle attività ivi previste con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare

Vi ringraziamo per l'attenzione.

Sottoscritto dai componenti del Tavolo Trasparenza Regione Lombardia

Pres. Luce Meola (CPO Regione Lombardia)

Pres. Marilisa D'Amico (Centro Culture di Genere)

Pres. Marina Verderajme (GIDP-HRDA)

Roma, 3 Marzo 2026