

## CAMERA DEI DEPUTATI

### Commissione XI

#### Lavoro Pubblico e Privato

#### Atto di Governo n. 379

*Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2023/970, 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*

11 marzo 2026

#### Premessa

ASviS, l'Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile- ETS accoglie con favore l'avvio del percorso di recepimento della Direttiva (UE) 2023/970, ritenendola un passaggio significativo nel processo di rafforzamento dell'effettività del principio di parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

È opportuno, in via preliminare, sottolineare come l'ordinamento italiano presenti già un livello di tutela particolarmente avanzato. Il principio di uguaglianza sostanziale sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana trova attuazione sistematica nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità), che vieta ogni discriminazione retributiva diretta e indiretta e recepisce il principio di cui all'Articolo 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea.

Con la Legge 5 novembre 2021, n. 162 il legislatore ha ulteriormente rafforzato il sistema, introducendo l'obbligo di rapporto biennale sulla situazione del personale per le imprese con oltre 50 dipendenti e istituendo la certificazione della parità di genere, oggi integrata dalla prassi UNI/PdR 125:2022.

Tuttavia, la permanenza di differenziali retributivi rilevanti, soprattutto nei percorsi di carriera, dimostra che il problema non è tanto l'assenza di norme, quanto la piena effettività delle stesse.

Secondo gli ultimi dati **Eurostat 2025** (dati 2023), nell'Unione europea le donne guadagnano in media il **12% in meno all'ora rispetto agli uomini**. Il divario varia molto: in Lussemburgo le retribuzioni femminili superano leggermente quelle maschili (-0,9%), mentre in Lettonia lo scarto raggiunge il 19%. Anche l'età incide: tra i 25 e i 34 anni il gap si aggira intorno al 5-10%, ma dopo i 45 anni può superare il 20%, come in Germania e Repubblica Ceca. Nei settori finanziari e assicurativi le differenze sono particolarmente elevate, arrivando oltre il 36% in alcuni Stati membri.

In Italia il quadro è ancora più marcato. Il **Rendiconto di genere 2024 dell'Inps** mostra (seppur con una metodologia differente da quella Eurostat) che le donne percepiscono il 20% in meno degli uomini, con picchi del 39,9% nel settore immobiliare e del 35,1% in quello scientifico e tecnico. Le giovani laureate, nonostante titoli di studio elevati, iniziano la carriera con stipendi già inferiori e mantengono questo svantaggio lungo l'intero percorso lavorativo. **Persistono inoltre** forti

differenze territoriali: nel Mezzogiorno, dove i tassi di occupazione femminile sono più bassi, l'istruzione universitaria attenua, ma non elimina, il divario.

Lungo l'intero percorso, dall'istruzione alla pensione, il denominatore resta costante: minore presenza nelle posizioni apicali, maggiore esposizione alla discontinuità lavorativa, retribuzioni inferiori, assegni pensionistici più bassi. Le cifre non isolano un singolo segmento del mercato del lavoro, ma descrivono un andamento che attraversa le fasi della vita economica e sociale del Paese.

Già la **Strategia europea per la parità di genere 2020-2025** aveva individuato la parità salariale come priorità, ribadendo il principio "stessa retribuzione per un lavoro di pari valore", già sancito dal Trattato di Roma. Nel maggio 2023 il Parlamento Europeo ha, quindi, approvato la Direttiva 2023/970, chiedendo agli Stati membri di consolidare l'applicazione dell'equità retributiva.

### La Direttiva 2023/970

La nuova Direttiva è dirompente sotto tre aspetti, tre assi portanti:

- 1) Viene riconosciuto il **diritto di informazione** (sia nella fase di selezione, sia durante il rapporto di lavoro)
- 2) Viene sancito il **diritto al risarcimento**
- 3) Viene prevista l'**Inversione dell'onere della prova in capo al lavoratore**

Inoltre, è stabilito che per individuare il lavoro di pari valore debbano essere utilizzati 4 criteri oggettivi e neutri dal punto di vista del genere, quali la **COMPETENZA**, l'**IMPEGNO**, la **RESPONSABILITÀ** e le **CONDIZIONI DI LAVORO**.

Non l'anzianità di lavoro, concetto oramai desueto anche sul piano contrattuale, non l'esperienza, non la produttività, concetti che evidentemente il Parlamento europeo ha considerato più sbilanciati a favore del personale maschile.

### Recepimento del Parlamento Italiano.

Il Parlamento Italiano, con la legge di delegazione europea legge 21 febbraio 2024, n. 15, ha delegato il Governo a recepire la Direttiva 970, apportando alla normativa vigente le modifiche necessarie e prevedendo espressamente il coinvolgimento delle parti sociali, che sono richiamate ripetutamente anche nella Direttiva.

Il Governo, dopo aver incontrato le parti sociali, ha quindi approvato in via preliminare nel Consiglio dei Ministri del 5 febbraio scorso lo schema di decreto legislativo di recepimento della Direttiva, ora all'esame delle due Commissioni Lavoro della Camera e del Senato, in cui viene recepito solo parzialmente il testo della Direttiva, affermando che la contrattazione collettiva già prevede tutto e che la nostra normativa è tra le più avanzate al mondo.

È vero che il nostro ordinamento contempla sia nella Costituzione (art. 37), sia nel codice di pari opportunità (d.lgs 11 aprile 2006, n. 198) la parità di trattamento retributivo, ma è anche vero che tale normativa, per quanto avanzata, deve rappresentare un buon punto di partenza e non di arrivo per il nostro Paese.

Questo perché i dati sopra segnalati indicano che esistono ancora divari significativi in termini di occupazione, retribuzione e accesso alle posizioni apicali, nonostante l'atteggiamento aperto di alcune imprese.

Da evidenziare come alcuni aspetti della Direttiva 970 non siano stati recepiti dallo schema di decreto italiano; in altri casi si è aggiunta qualche esclusione che nel provvedimento europeo non c'era.

Così facendo l'Italia potrebbe incorrere in una procedura di infrazione da parte della Commissione europea per mancato rispetto del diritto dell'Unione europea.

### **Differenze tra testo Direttiva 970 e schema di decreto legislativo del Governo italiano.**

Esaminando nel dettaglio l'articolato, riportiamo alcune osservazioni più di dettaglio:

**Art. 3, c. 1 lett. b) Livello retributivo:** nella definizione di "**retribuzione annua lorda**" lo schema di decreto legislativo aggiunge l'esclusione del trattamento economico individuale riconosciuto su base personale, discrezionale e temporanea, concetto non presente nella Direttiva comunitaria. Questo comporterebbe che nella comparazione tra retribuzioni diverse non si tenga conto dei superminimi individuali, dell'assegno ad personam, in altre parole l'area più discrezionale e opaca dei salari che spesso premia la componente maschile. L'esclusione va soppressa perché contraria al principio della trasparenza che permea l'intera normativa.

**Art. 4, c. 3.** Tra i **criteri oggettivi** (e neutri dal punto di vista del genere) per la definizione di un "lavoro di pari valore" la Direttiva indica "la competenza, l'impegno, la responsabilità e le condizioni di lavoro". Lo schema di decreto legislativo ne indica solo tre, non indica "l'impegno". Andrebbe chiarito il motivo dell'esclusione di questo criterio.

**Art. 6.** In riferimento ai **criteri per la progressione economica** lo schema di decreto legislativo aggiunge "ove esistenti", concetto assente nella Direttiva europea. Questo potrebbe comportare un effetto dissuasivo ad indicare, all'interno dell'azienda, tali criteri.

**Art. 7, c. 1. Diritto all'informazione:** lo schema di decreto cancella, rispetto al testo della Direttiva, il diritto del lavoratore di chiedere informazioni sulla propria retribuzione personale e contempla solo la possibilità di assumere informazioni sulla "retribuzione media". Andrebbe contemplata anche la prima ipotesi.

**Art. 12.** Sul **diritto al risarcimento** lo schema di decreto legislativo rinvia alle definizioni, contenute nel codice delle pari opportunità di "danno materiale e "danno immateriale", che sono indicazioni molto generiche. Andrebbe recepita la definizione di risarcimento del danno contenuta nella Direttiva, ovvero "retribuzioni arretrate, bonus o pagamenti in natura, il risarcimento delle opportunità perse, il danno immateriale, i danni causati da altri fattori pertinenti che possono includere la discriminazione intersezionale, nonché gli interessi di mora".

**Art. 13. Sanzioni.** Lo schema di decreto fa riferimento all'art. 41 del codice delle pari opportunità, che prevede la comminazione di una ammenda da 250 euro a 1500 euro. Considerando che la Direttiva chiede espressamente agli Stati membri di indicare sanzioni che garantiscano l'effetto deterrente e che siano dissuasive, più opportuno sarebbe stato indicare l'applicazione dell'art. 38 del Codice delle pari opportunità, che indica la comminazione di una ammenda fino a 50.000 euro.