

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;

Visti gli articoli 31 e 32 della 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;

Visto l'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400, recante disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri;

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) n. 2016/679, 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;

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;

Vista la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante lo Statuto dei lavoratori;

Visto il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, di 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, che ha attuato la direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni

di lavoro;

Visto il decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 “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 27 giugno 2022, n. 104, di 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;

Visto il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, “Codice in materia di protezione dei dati personali”;

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;

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;

Sentite le parti sociali in data 2 febbraio 2026;

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

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

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

Sulla proposta del Ministro per gli affari europei, il PNRR e le politiche di coesione, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro 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)

1. 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)

1. Le disposizioni del presente decreto si applicano ai datori di lavoro del settore pubblico e privato.
2. Il presente decreto si applica a tutti i lavoratori, ivi inclusi quelli con posizioni dirigenziali, in relazione ai seguenti rapporti e contratti di lavoro:
 - a) contratto di lavoro subordinato, sia a tempo determinato che indeterminato e anche se a tempo parziale;
 - b) contratto di lavoro in somministrazione;
 - c) contratto di lavoro intermittente;
 - d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
 - e) contratto di apprendistato;
 - f) contratto di lavoro domestico.
3. Ai fini dell'articolo 5, il presente decreto si applica anche ai candidati a un impiego.

ART. 3

(Definizioni)

1. 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;
 - 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»: 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 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 decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
 - m) «discriminazione intersezionale»: quella 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 agli articoli 12 e seguenti del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
 - 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 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 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.

2. Ai sensi del presente decreto e dell'articolo 28 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, si intende per "stesso lavoro" la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello 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, e per "lavoro di pari valore" la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli 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, dell'impegno, delle responsabilità e delle condizioni di lavoro nonché, se del caso, di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.
4. I sistemi di classificazione e inquadramento previsti dalla legge o dai contratti collettivi nazionali di lavoro 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 adottati dal datore di lavoro ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale, 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 svolto dai lavoratori e dalle lavoratrici presso il medesimo datore di lavoro o datori di lavoro diversi, qualora le condizioni retributive derivino dalla medesima disposizione di legge o di contratto collettivo ovvero contratti aziendali o regolamenti stabiliti centralmente 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, volti a declinare 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, l'articolo 1, comma 1, lettera n), del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, trova applicazione anche nei confronti dei candidati

a un impiego. Tali informazioni sono fornite negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro.

2. Ai candidati ad 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 facilmente accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione ed i livelli retributivi, elaborati sulla base dell'articolo 4, nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori.
2. I datori di lavoro con meno di 50 dipendenti non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica.

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, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.
2. I datori di lavoro che occupano almeno 100 dipendenti, ai fini di cui al comma 1, possono pubblicare 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 del presente decreto. 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, non possono essere utilizzate dai lavoratori per finalità diverse dall'esercizio del loro diritto alla parità di retribuzione.

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 loro esigenze particolari, derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.

ART. 9

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

1. Per i datori di lavoro sono raccolti i dati 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 sono definite:
 - a) le modalità per la raccolta e il trattamento dei dati da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per ogni datore di lavoro ai fini di cui al comma 1, anche con modalità telematiche;
 - 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.
4. Tutti i dati di cui al comma 1, sono comunicati annualmente all'organismo di monitoraggio previsto dall'articolo 14 del presente decreto, il quale provvede alla loro pubblicazione, limitatamente ai dati di cui alle lettere da a) ad f). Questi ultimi possono essere, altresì, resi disponibili pubblicamente dal datore di lavoro, anche attraverso il proprio sito web.
5. Le informazioni di cui al comma 1, lettera g), sono rese accessibili dal datore di lavoro ai lavoratori e ai loro rappresentanti; sono altresì 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, comprese spiegazioni sulle eventuali differenze retributive di genere. I datori di lavoro forniscono una risposta motivata entro un termine ragionevole. I datori di lavoro correggono le differenze retributive di genere immotivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, nonché con l'Ispettorato del lavoro o l'organismo per la parità, entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.
7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai datori di lavoro con almeno 100 dipendenti.
8. Il termine di raccolta del dato pertinente per le finalità di cui al comma 1 non può, comunque, superare il 7 giugno 2027 per i datori di lavoro con almeno 150 dipendenti e il 7 giugno 2031 per tutti gli altri datori di lavoro obbligati.

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 del presente decreto, effettuano, in cooperazione con i rappresentanti dei propri lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni qualora siano soddisfatte tutte le condizioni seguenti:
 - 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 % 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) informazioni sui livelli retributivi medi delle persone di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori;
 - c) 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 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) 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. 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 del presente decreto nonché all'Ispettorato del lavoro e all'organismo per la parità, in caso di loro richiesta.
- 4. Il datore di lavoro adotta, entro sei mesi dalla conclusione della valutazione congiunta ed in stretta 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.
- 5. 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 del presente decreto che comportano il trattamento di dati personali sono fornite in conformità del regolamento (UE) 2016/679. I rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parità forniscono consulenza ai lavoratori in merito ad 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 del presente decreto, le informazioni sono rese disponibili senza restrizioni.
- 2. I dati personali trattati a norma degli articoli 7, 9 e 10 del presente decreto non sono utilizzabili per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione.
- 3. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è autorizzato all'utilizzo dei dati a norma degli articoli 9 e 10 del presente decreto per le finalità di monitoraggio.

Capo III

Mezzi di tutela

ART. 12

(Tutela giudiziaria)

1. Per la tutela dei diritti derivanti dal presente decreto, i lavoratori e le lavoratrici possono agire in giudizio a norma del Libro III, Titolo I, Capo III del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. I mezzi di tutela previsti nelle citate disposizioni possono essere attivati anche dai rappresentanti dei lavoratori di cui all'articolo 3, comma 1, lettera o), dalle organizzazioni sindacali alle quali i lavoratori aderiscano o conferiscano mandato, 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 decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, 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 loro diritti in materia di parità di retribuzione o per aver sostenuto un'altra persona nella tutela di tali diritti.

ART. 13

(Adempimenti amministrativi e sanzioni)

1. In caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione del presente decreto, si applica l'articolo 41 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

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 sostenere 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'EIGE;
 - c) raccogliere i dati presentati dai datori di lavoro a norma dell'articolo 9 del presente decreto, pubblicare tempestivamente i dati di cui all'articolo 9, comma 1, lettere da a) a f), in

modo facilmente accessibile e fruibile, consentendo un confronto agevole tra datori di lavoro, settori 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 entro il 31 dicembre 2027 una relazione concernente i dati di cui al comma 1, lettere c), d) ed e), e la trasmette alla Commissione entro il 7 giugno 2028 e successivamente ogni due anni.
 3. Entro il 7 giugno 2031, l'organismo di monitoraggio informa la Commissione in merito all'applicazione della direttiva (UE) 2023/970.
 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, del Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero dell'economia e delle finanze, dell'ISTAT, del CNEL, dell'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'ARAN. Ai componenti dell'organismo di monitoraggio non sono corrisposti compensi, gettoni di presenza, o altri emolumenti comunque denominati.
 5. Entro 180 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della famiglia, della natalità e delle pari opportunità, con il Ministro della pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, definisce la composizione e le modalità di funzionamento dell'organismo di monitoraggio e ne nomina i componenti.

ART. 15

(Statistiche)

1. A partire dal 31 gennaio 2028 per l'anno di riferimento 2026, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmette su base annuale ad Eurostat (Ufficio statistica dell'Unione europea) 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.

ART. 16

(Clausola di invarianza finanziaria)

1. Le amministrazioni interessate provvedono allo svolgimento delle attività previste dal presente decreto 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.