



Assoced esamina lo schema di dlgs sul gender pay gap

Pari salari nel vivo

Al via un sistema di controlli e tutele



DI ANNA TAURO

La parità retributiva tra uomini e donne esce dal terreno dei principi e si avvicina a quello dell'effettività, attraverso un sistema articolato di obblighi, controlli e strumenti di tutela. È questo l'obiettivo dello schema di decreto legislativo di attuazione della direttiva (UE) 2023/970, approvato in esame preliminare dal Consiglio dei ministri lo scorso 6 febbraio, destinato a incidere in profondità sull'organizzazione dei rapporti di lavoro e sulle politiche retributive delle imprese.

Come evidenziato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, **Marina Calderone**, il decreto «rafforza gli strumenti per rendere effettiva la parità salariale», con la prospettiva di un ulteriore affinamento nel corso dell'iter parlamentare e del confronto con le parti sociali.

L'intervento normativo si colloca in un contesto europeo caratterizzato da un persistente divario retributivo di genere (gender pay gap), stimato in media intorno al 13%, si applica a datori di lavoro pubblici e privati e riguarda, salvo alcune esclusioni, i lavoratori subordinati (inclusi dirigenti e contratti a termine), estendendosi per alcuni aspetti anche ai candidati durante la fase di selezione. Gli annunci di lavoro, infatti, dovranno indicare la retribuzione iniziale o la fascia prevista. Il provvedimento stabilisce inoltre che, nel rispetto

della normativa sulla privacy, i lavoratori hanno il diritto di conoscere i criteri di determinazione del proprio stipendio e le aziende potranno fornire queste informazioni in modo proattivo.

È previsto un meccanismo di pubblicità interna dei criteri utilizzati dai datori di lavoro per la determinazione dei livelli retributivi e per la progressione economica (l'adempimento è facoltativo per i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti). I lavoratori hanno il diritto di informazione sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Il decreto chiarisce i concetti di «stesso lavoro» e «lavoro di pari valore», basandosi su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere. Per «stesso lavoro» si considera la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento; per «lavoro di pari valore» si fa riferimento alla prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli retributivi di classificazione. In entrambi i casi il riferimento è al 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.

È previsto che la contrattazione collettiva sia il riferimen-

to centrale, quale fonte primaria per la definizione dei sistemi di classificazione professionale e di determinazione dei trattamenti economici fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, idonei a garantire l'effettività del principio di parità retributiva.

Ciò consente di affrontare la questione del divario retributivo di genere attraverso un approccio sistemico, volto a valorizzare la contrattazione collettiva qualificata quale sede privilegiata per la misurazione e la comparazione delle professionalità, superando le criticità derivanti da fenomeni di contrattazione cosiddetta «pirata», spesso caratterizzati da livelli retributivi al ribasso, particolarmente diffusi nei settori a più alta incidenza di occupazione femminile. È in tale ambito che le parti sociali determinano il valore economico delle diverse professionalità, riconducendole a livelli omogenei di inquadramento.

In tale ottica, appare particolarmente significativa la previsione, contenuta nell'articolo 4 dello schema di decreto, che sollecita le parti sociali a introdurre, nei contratti collettivi nazionali, sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, idonei a garantire l'effettività del principio di parità retributiva.

Ugualmente rilevante è la disposizione secondo cui l'applicazione di un contratto collettivo nazionale stipulato da organizzazioni sindacali comparati-

vamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei relativi sistemi di classificazione professionale, di inquadramento e di trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza sanciti dal decreto, ferma restando la possibilità di accertare, in concreto, eventuali trattamenti retributivi individuali di natura discriminatoria.

«Non si può non apprezzare la struttura dell'intero provvedimento e cioè il rinvio alla contrattazione collettiva qualificata», osserva **Giancarlo Badalin**, segretario generale di Assoced, sottolineando come tale impostazione rappresenti «un percorso condivisibile, soprattutto per chi ritiene che il divario di genere in Italia sia alimentato da fenomeni quali la contrattazione pirata, la sottoccupazione e il part-time involontario femminile, oltre che da fattori culturali e organizzativi». Secondo Badalin, «il principio della trasparenza è condivisibile, ma la sua attuazione richiede equilibrio, soprattutto con riferimento alle piccole e medie imprese: occorre evitare che nuovi obblighi si traducano in oneri burocratici sproporzionati o in rischi per la tutela della privacy».

Sul piano applicativo, i datori di lavoro che occupano almeno 100 dipendenti possono pubblicare sulla propria rete intranet o nell'area riservata del sito aziendale le informazioni sui livelli retributivi medi, ri-

partiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. È obbligatorio informare annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni e delle modalità per l'esercizio di tale diritto.

Il decreto prevede specifici meccanismi di intervento in presenza di differenziali retributivi ingiustificati: qualora emerga un divario di genere pari o superiore al 5%, il datore di lavoro è tenuto a fornire una motivazione e ad avviare, con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, una valutazione congiunta finalizzata all'adozione di misure correttive.

Sono inoltre previste sanzioni amministrative pecuniarie e, nei casi più gravi, conseguenze sul piano degli incentivi pubblici e degli appalti, mediante la comunicazione alle autorità competenti degli accertamenti di discriminazione. Il sistema si completa con l'istituzione di un organismo di monitoraggio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, chiamato a vigilare sull'attuazione delle nuove disposizioni e a rafforzare gli strumenti di tutela giurisdizionale per i lavoratori discriminati.

Resta ora affidato al confronto parlamentare il compito di perfezionare un impianto normativo destinato a incidere in modo significativo sulle dinamiche del mercato del lavoro italiano.

— © Riproduzione riservata —

Ebce: iscritti in aumento. Più servizi e tutele dal rinnovo del Ccnl

Decisa soddisfazione per le sigle Assoced, Lait e Ugl Terziario, firmatarie del Ccnl dei Ced, Ict, Professioni digitali e Stp (cod. H601), per l'affermazione del settore anche durante l'anno 2025. Il comparto dei Centri elaborazione dati, Ict, Professioni digitali e Stp continua a crescere senza sosta. Lo conferma l'ultimo report realizzato dall'Ente bilaterale sulle adesioni all'Ebce, dove gli iscritti al 31 dicembre 2025 hanno fatto registrare un ulteriore balzo in avanti rispetto alla stessa data dell'anno precedente.

L'Ebce, l'Ente bilaterale nazionale per i dipendenti dei Centri

elaborazione dati, Ict, Professioni digitali e Stp istituito ai sensi dell'articolo 221 del Ccnl, rappresenta il fulcro del sistema di bilateralità del settore, promuovendo politiche di welfare contrattuale e servizi volti a favorire la conciliazione tra vita e lavoro, nonché a sostenere la produttività delle imprese e i bisogni dei lavoratori.

In tale contesto, il recente rinnovo contrattuale dello scorso 28 luglio ha introdotto nuove disposizioni in materia di finanziamento dell'Ente, prevedendo, a decorrere dal 1° settembre 2025, una quota di servizio pari complessivamente a 15 euro mensili,

ripartita in 11 euro a carico del datore di lavoro e 4 euro a carico del lavoratore per 12 mensilità. Le parti firmatarie in considerazione delle esigenze organizzative e gestionali delle imprese, hanno convenuto la ripartizione della contribuzione dovuta all'Ente bilaterale su base annua in 12 mensilità, in luogo delle precedenti 14 mensilità.

L'obbligo contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro subordinato rientranti nel campo di applicazione del contratto collettivo, con decorrenza dal mese di iscrizione.

Il versamento deve essere effettuato mensilmente mediante mo-

dello F24, con indicazione della causale «Ebce» nella sezione Inps, e deve essere correttamente riportato nel flusso Uniemens, in conformità alle disposizioni tecniche vigenti. Il rispetto dell'obbligo contributivo costituisce condizione essenziale per l'accesso alle prestazioni dell'Ente. Le nuove quote si inseriscono in una strategia di rafforzamento della bilateralità, con l'obiettivo di garantire l'effettività degli strumenti di welfare contrattuale e consolidare un modello che coniuga competitività delle imprese e tutela del lavoro (www.ebce.it).

— © Riproduzione riservata —



Pagina a cura
degli Uffici di Presidenza del Fondo

Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE
via Goito, n. 39 - 00185 Roma
tel. 06.45499471 - 06.4549970
mail: segreteria@ebce.it - info@fondoeasi.it
Web: www.ccnlced.it