

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

3 marzo 2026

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

Federmanager (industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (funzione pubblica) | **CIMO-FESMED** (medici SSN)
Sindirettivo Banca Centrale (dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore** (Sanità non profit)
FENDA (agricoltura e ambiente) | **SAUR** (Università e ricerca) | **Sindirettivo Consob** (dirigenza Consob)

 FEDERMANAGER

 MANAGERITALIA

 FP-CIDA

 FEDERAZIONE
CIMO FESMED

 CIDA
SINDIRETTIVO

 Fidia

Federazione
Terzo Settore Sanità
non profit

FeNDA

SAUR

Sindirettivo Consob



Via Barberini, 36 - 00187 Roma



(+39) 06 97605111



segreteria@cida.it



www.cida.it



Premessa: un ordinamento già strutturalmente avanzato

CIDA, la Confederazione Italiana dei Dirigenti e delle Alte Professionalità accoglie con favore l'avvio del percorso di recepimento della Direttiva (UE) 2023/970, ritenendola un passaggio di grande rilievo 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.

L'Italia, pertanto, dispone già di strumenti significativi in materia di parità salariale.

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.

Il recepimento della Direttiva Europea 2023/970 rappresenta dunque l'occasione per colmare le lacune applicative, rafforzare la trasparenza e modernizzare il mercato del lavoro, evitando al contempo duplicazioni o irrigidimenti incompatibili con le peculiarità del sistema italiano.

Esaminando nel dettaglio l'articolato, notiamo che nella definizione di "retribuzione annua lorda" - art. 3, comma 1 lettera b) - 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. L'esclusione, dunque, appare non in linea con il principio della trasparenza che permea l'intera normativa.

Il modello italiano delle relazioni industriali attribuisce alla contrattazione collettiva nazionale un ruolo fondamentale nella determinazione degli inquadramenti, dei livelli retributivi e dei criteri di progressione economica. Tale centralità costituisce un elemento distintivo e qualificante del nostro sistema.

Troviamo quindi appropriato che lo schema di decreto legislativo, all'art. 4 comma 1), **valorizzi espressamente il ruolo dei contratti collettivi nazionali, inclusi quelli della dirigenza, quali strumenti primari di definizione dei criteri retributivi oggettivi e "gender-neutral"**.

Tra l'altro, due contratti collettivi firmati da Federazioni aderenti a CIDA, Federmanager e Manageritalia, rispettivamente nei settori della dirigenza industriale e del commercio, prevedono già elementi di equità retributiva e pari opportunità. A nostro avviso, quindi, il recepimento della Direttiva non dovrà tradursi in una standardizzazione rigida o in una compressione dell'autonomia collettiva, bensì in un rafforzamento della trasparenza e della coerenza dei sistemi già esistenti.



Tra i criteri oggettivi (e neutri dal punto di vista del genere) per la definizione di un “lavoro di pari valore” – definiti nell’art. 4 comma 3 - 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.

Confidiamo poi che negli atti di indirizzo da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previsti al comma 6 dell’art. 4, e volti a declinare l’attuazione dei principi per garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, vengano tenute in debito conto alcune considerazioni relative alla contrattazione di secondo livello. **Sottolineiamo infatti, il ruolo decisivo svolto dalla contrattazione aziendale nell’attuazione effettiva della parità retributiva:** è in sede aziendale che si definiscono, peraltro, le componenti variabili della retribuzione, i sistemi di incentivazione, gli MBO e le politiche di welfare.

Tutto ciò, in particolare, risulta ancora più evidente per le figure manageriali, tenendo conto che nei CCNL dei dirigenti non sono previsti sistemi classificatori rispetto alla categoria unica dirigenziale, per cui riteniamo opportuno - per poter individuare un “lavoro di pari valore” così come previsto dall’art. 4 - che sia necessario rafforzare il confronto con le rappresentanze sindacali di categoria (che ad oggi, laddove previsto, avviene solo in sede meramente informativa) **in sede di contrattazione di secondo livello, al fine di individuare in accordo con le singole aziende, dei criteri che fissino precisi schemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere.**

A questo proposito, quantomeno per quanto riguarda il comparto professionale della dirigenza, **proponiamo la costituzione di uno specifico Osservatorio sui sistemi di classificazione del lavoro e dei livelli retributivi di categoria**, in cui vadano a confluire i dati e le risultanze della contrattazione decentrata, grazie al coinvolgimento diretto delle relative Organizzazioni di rappresentanza sindacale di categoria, che operi in stretto raccordo con l’Organismo di monitoraggio che sarà istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con l’incarico di monitorare e sostenere l’attuazione delle misure previste nel decreto in esame, ai sensi dell’art. 14.

A livello organizzativo, pertanto, **riteniamo strategico promuovere, anche attraverso linee guida nazionali, l’inserimento di obiettivi di riduzione del gender pay gap e del gender gap nei sistemi di performance e negli MBO.** L’allineamento tra obiettivi economici e obiettivi di equità rappresenta una leva potente per rendere la parità salariale un elemento strutturale della strategia aziendale. La digitalizzazione e l’utilizzo di strumenti tecnologici avanzati possono, poi, supportare le imprese nella raccolta, elaborazione e monitoraggio dei dati retributivi, favorendo analisi tempestive e interventi correttivi mirati.

In merito a quanto disposto dall’art. 5, riteniamo che uno degli elementi più innovativi della Direttiva Europea riguardi la trasparenza in fase di accesso al lavoro, con l’obbligo di indicare la retribuzione iniziale o il range salariale prima del colloquio e il divieto di richiedere informazioni sulla retribuzione pregressa.

L’ordinamento italiano già vieta discriminazioni retributive nella fase di accesso, ma non prevede obblighi di trasparenza ex ante. **Il recepimento degli obblighi di trasparenza in fase di assunzione**



rappresenta dunque un cambio di paradigma: dalla tutela successiva alla prevenzione delle asimmetrie informative.

CIDA sostiene tale impostazione. Riteniamo tuttavia necessario definire standard chiari e realistici per i range retributivi, evitando forchette eccessivamente ampie che svuotino l'obbligo di significato.

In riferimento ai criteri per la progressione economica, previsti all'art. 6, lo schema di decreto legislativo aggiunge "ove esistenti". Questo potrebbe comportare un effetto dissuasivo ad indicare, all'interno dell'azienda, tali criteri.

Sul diritto all'informazione, richiamiamo l'attenzione sull'**unicità della dirigenza**. Il rapporto di lavoro dirigenziale è caratterizzato da elementi peculiari: elevato grado di autonomia, responsabilità strategiche, forte componente fiduciaria, ampia incidenza della contrattazione individuale e significativa presenza di componenti retributive variabili, legate a obiettivi e risultati (MBO, bonus, incentivi di lungo periodo). Tali caratteristiche rendono non automaticamente assimilabile la disciplina applicabile alla dirigenza a quella prevista per il lavoro non dirigenziale.

L'introduzione del diritto individuale all'informazione sui livelli retributivi medi deve pertanto essere calibrata con attenzione, soprattutto nei contesti in cui il numero di dirigenti è limitato (si pensi alle PMI o alle aziende pubbliche di dimensioni ridotte), **al fine di evitare rischi per la tutela dei dati personali e la riservatezza delle posizioni apicali** e non incorrere nella *"conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori"*, come precisato dall'art. 7 comma 7 dello schema di decreto.

Analogamente, il calcolo del *gender pay gap* nella dirigenza deve considerare in modo corretto e completo tutte le componenti retributive, evitando semplificazioni che possano generare distorsioni interpretative o contenzioso. Tra gli aspetti controversi contenuti nello schema di recepimento, vi è la definizione di "livello retributivo" parzialmente difforme rispetto alla Direttiva, in quanto escluderebbe i trattamenti economici individuali. Questo aspetto è stato attenzionato anche del Dossier del Senato e non risulterebbe in linea con i principi di trasparenza ispiratori della stessa Direttiva.

Per ciò che attiene all'art. 9 comma 3, relativamente alle modalità per la raccolta e il trattamento dei dati che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali con riferimento al divario retributivo di genere, CIDA ritiene opportuno che il decreto disciplini modalità procedurali semplici, digitalizzate e standardizzate, prevedendo tempi certi di risposta e modelli uniformi. È fondamentale che il "cosa" sia accompagnato da un chiaro "come" operativo, per evitare incertezze applicative e contenzioso.

Condividiamo, inoltre, la previsione (art. 10) per cui, qualora 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, di procedere ad una valutazione congiunta delle retribuzioni tra i datori di lavoro ed i rappresentanti dei propri lavoratori, finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori; ci sembra il meccanismo più adatto a prevenire eventuali contenziosi,



attraverso l'azione preventiva degli organismi di rappresentanza aziendale, al fine di evitare possibili "rivendicazioni", tanto più laddove - come abbiamo evidenziato per la contrattazione collettiva dei dirigenti - nella contrattazione nazionale o di secondo livello dovessero mancare riferimenti puntuali, atti a identificare il riconoscimento di diversi livelli retributivi all'interno della categoria unica di riferimento.

Rispetto ai mezzi di tutela, previsti dal capo III dello schema di decreto, concordiamo con il rinvio all'apparato sanzionatorio previsto dalle norme vigenti (codice pari opportunità) e con la volontà di non replicare o aggiungere ulteriori riferimenti normativi.

Infatti, il recepimento deve essere in grado di calibrare attentamente il sistema sanzionatorio, rafforzando l'effetto deterrente senza generare un eccessivo contenzioso

Accanto alle sanzioni, sarebbe opportuno valorizzare meccanismi di premialità e condizionalità, ad esempio nell'accesso a incentivi pubblici, premiando le imprese virtuose e sostenendo percorsi di miglioramento. Particolare attenzione dovrà essere rivolta alle PMI e alle aziende pubbliche di ridotte dimensioni, attraverso strumenti di accompagnamento, fondi dedicati e supporto tecnico, affinché l'adeguamento alla Direttiva non si traduca in un onere sproporzionato.

Infine, segnaliamo che nello schema di decreto non ravvisiamo un riferimento diretto al diritto al risarcimento che pure è previsto dalla Direttiva Europea.

Per ciò che attiene alle attività di monitoraggio previste dall'art. 14, CIDA evidenzia che l'Italia dispone già di un sistema di reporting strutturato per le imprese sopra i 50 dipendenti. Tuttavia, la Direttiva Europea introduce obblighi graduati e, soprattutto, meccanismi correttivi in presenza di scostamenti significativi.

Il ricorso a banche dati pubbliche già disponibili - come, tra l'altro, previsto dall'art. 9 comma 3 lettera a) dello schema di decreto - ci appare la soluzione migliore. In tal caso occorrerà prevedere un modello di reporting in parte precompilato attraverso le informazioni detenute da INPS, ISTAT e altre amministrazioni. Ciò consentirebbe di ridurre gli oneri amministrativi, in particolare per le PMI e le aziende pubbliche di piccole dimensioni, migliorando al contempo la qualità e l'omogeneità dei dati, utile soprattutto in fase di confronto e analisi. Particolare attenzione dovrà essere dedicata alla qualità dei dati e alla loro comparabilità, evitando che il reporting si riduca a un mero adempimento formale privo di reale impatto.

In merito alla composizione dell'Organismo di monitoraggio che sarà istituito presso il Ministero del Lavoro, concordiamo con la configurazione prevista all'art. 14 comma 4 dello schema di decreto, ma vorremmo che si tenesse conto non solo del principio della consistenza numerica fine a sé stessa, ma anche **il principio della necessaria pluralità, volto ad assicurare la rappresentanza di tutte le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale**: nell'ambito dei lavoratori dipendenti, quindi, non può mancare una rappresentanza della categoria della dirigenza per la quale, tra l'altro sono previsti, in virtù delle peculiarità della categoria, posti riservati in altri organismi nazionali.



Per quanto concerne il **pubblico impiego**, sottolineiamo le peculiarità del ruolo dirigenziale medico che potrebbe trarre giovamento dalla trasparenza dei meccanismi di formazione della retribuzione dei dirigenti dipendenti. Purtroppo, il modello italiano delle relazioni sindacali in ambito sanitario lascia pochi spazi di azione sia alla contrattazione nazionale che a quella aziendale, nella determinazione degli inquadramenti dei livelli retributivi e dei criteri di progressione economica della dirigenza, perché i fondi a tale scopo destinati sono limitati e soggetti a limitazioni previste da norme di legge. Nei contratti della dirigenza Area Sanità finora firmati, non sono previsti elementi oggettivi di equità retributiva e/o di pari opportunità tra uomini e donne; pertanto, lo schema di decreto potrebbe rappresentare l'occasione per una implementazione in tal senso.

Auspichiamo inoltre che vengano tenute in debito conto alcune considerazioni relative alla contrattazione di secondo livello con particolare riferimento alle politiche di welfare. Infatti, in assenza di un welfare aziendale diversificato a seconda delle diverse fasi della vita della donna, che consenta alla stessa di esercitare le prerogative professionali proprie del medico, unitamente a quelle dirigenziali, risulta difficilmente ipotizzabile il raggiungimento di valori retributivi "gender neutrale". Pensiamo alla carriera della donna medico che opera nelle branche chirurgiche dove la casistica operatoria, ad esempio, è indispensabile per la progressione di carriera ed è difficilmente conciliabile con la maternità oppure alla donna medico che lavora nei reparti di medicina interna o di pronto soccorso che deve garantire la copertura h24 dei turni e che difficilmente potrà anche trovare il tempo per acquisire competenze manageriali aggiuntive partecipando a master in ambito gestionale.

Conclusioni

La Direttiva (UE) 2023/970 segna un passaggio culturale e normativo di grande rilevanza: dalla mera enunciazione del principio di parità salariale alla sua concreta misurabilità e responsabilizzazione. Lo schema di decreto presentato valorizza il quadro normativo italiano già esistente e riconosce pienamente il ruolo della contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.

A nostro avviso permangono delle debolezze su alcuni punti, che non sono stati pienamente recepiti nel testo analizzato, ci auguriamo che l'iter parlamentare possa ovviare a tali mancanze. Inoltre, siamo fiduciosi che nei decreti attuativi e nelle linee guida si tenga conto dell'unicità della dirigenza e delle alte professionalità, si forniscano strumenti operativi chiari e digitalizzati per la trasparenza e il diritto all'informazione e si rafforzino il monitoraggio, qualità dei dati e la governance partecipata.

Confermiamo dunque la nostra disponibilità a collaborare con le istituzioni affinché l'attuazione della Direttiva non sia un mero adempimento formale, ma un'opportunità concreta di modernizzazione del mercato del lavoro, di valorizzazione del merito e di rafforzamento della competitività del sistema Paese.