

**UPSKILL**

*Società specializzata nella Formazione Continua  
e Superiore di*

**ergonGROUP**

# Chi siamo

Siamo Upskill, società di ErgonGroup **specializzata nella formazione e nei servizi formativi**. Grazie all'eredità acquisita dalla holding, abbiamo sviluppato una consolidata esperienza, in aziende di ogni settore e dimensione, **nella gestione dell'intero processo formativo**.

Non ci limitiamo a trasferire nuove competenze, ma a saperle utilizzare in modalità vincente.

## SIAMO PARTE DI ERGONGROUP

Nata come "**società del sapere**", con gli anni e l'esperienza ErgonGroup ha sviluppato un know-how sempre più esteso in risposta alle esigenze di persone, aziende e istituzioni che necessitano di crescere colmando gap, acquisendo tecnologie, sviluppando eccellenze individuali di team e di organizzazione.

Oggi ErgonGroup rinnova la propria promessa al mercato evolvendo il proprio modello di business in **tre grandi società votate all'iper-specializzazione**:

- **Resolve** società dedicata alla consulenza che affianca imprenditori e manager, del settore pubblico e privato, nel delineare strategie e calarle nelle organizzazioni in modo semplice, tecnologico e sostenibile.
- **Jobros**, agenzia per il lavoro non convenzionale specializzata nel mondo Digital & IT che accompagna persone e imprese nella loro crescita.



# PRIMA DI INIZIARE



Controlla che l'audio del microfono  
sia disattivato



# PRESENTIAMOCI

**SPEAKER**

**Giulia Mastropirro**

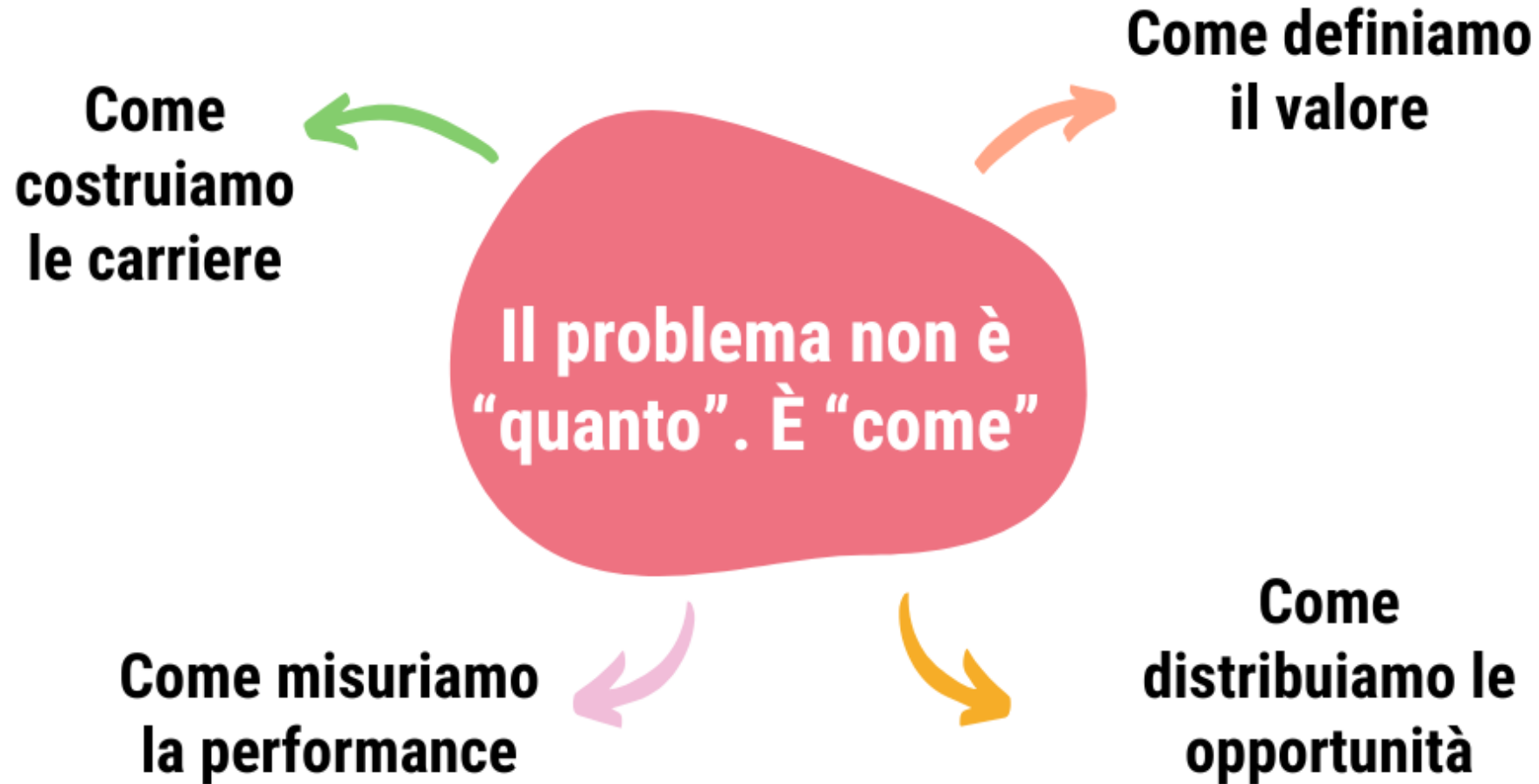
Consulente di carriera e Trainer

Dopo più di dieci anni di esperienza nelle politiche attive per il lavoro, euro-progettazione ed educazione per gli adulti, dal 2020 accompagna dipendenti e libere professioniste ad ottenere una carriera all'altezza del loro valore.



# **Retribuzione paritaria: come superare il gender pay gap in azienda**







**Il gap è una conseguenza  
di scelte cumulative**

**Donne:  
ruoli di  
supporto/  
cura/HR**

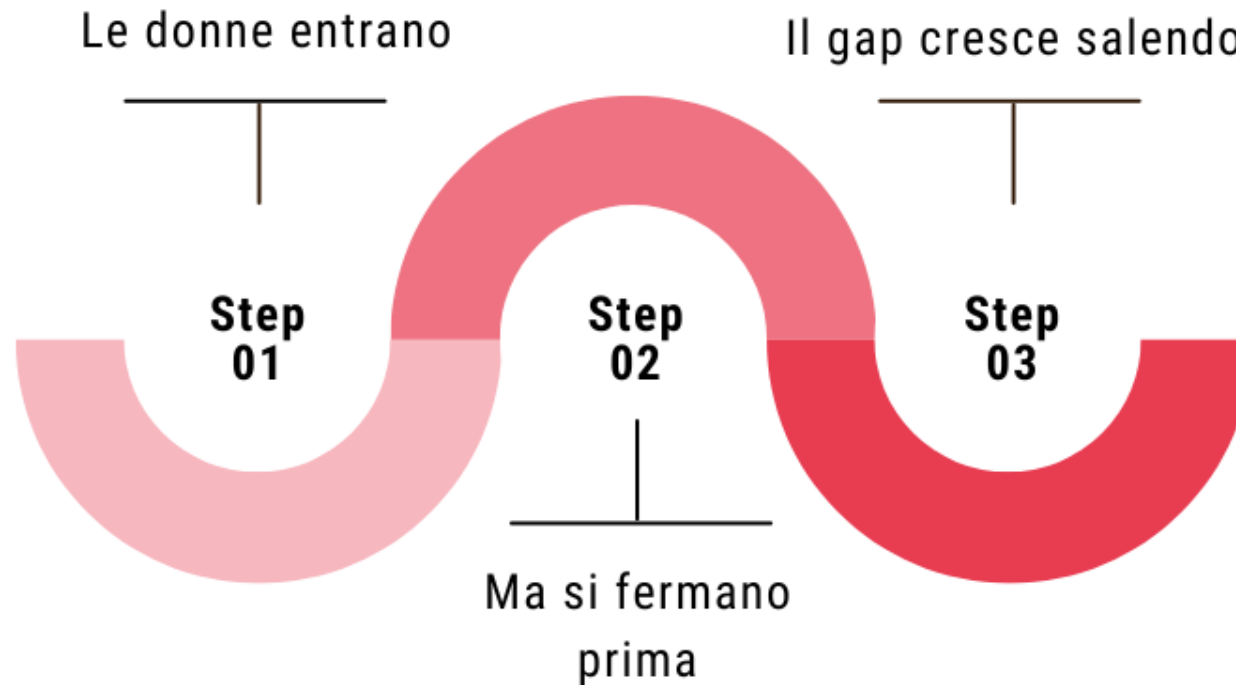


**Uomini:  
ruoli tecnici/  
strategici/  
profit center**

**I ruoli che  
"curano"  
valgono meno**



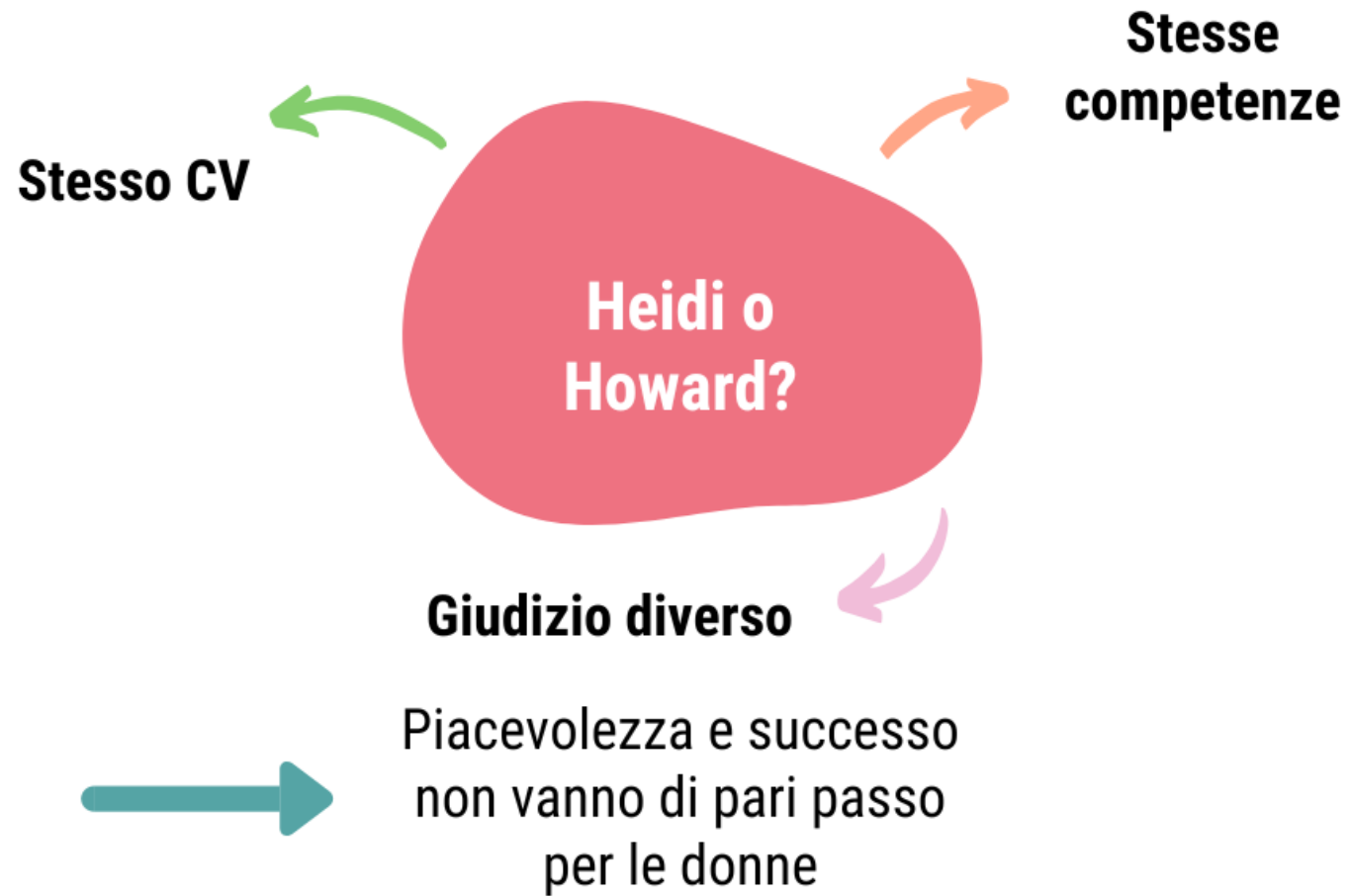
# ⬆ Segregazione verticale





**Il modello di carriera non è neutro.**

**È stato costruito attorno a un lavoratore senza carichi di cura**



# 📈 Aspettative di genere

Le aspettative di genere sono un insieme di **norme, regole implicite e ruoli sociali** attribuiti a uomini e donne sulla base del sesso di nascita

Agiscono come un copione invisibile che viene interiorizzato fin dall'infanzia e che orienta scelte personali, traiettorie professionali, ambizione ecc

Non si impongono con divieti espliciti, ma attraverso **normalità, vergogna e senso di colpa**

Sono potenti perché, una volta interiorizzate, non sembrano più costruzioni culturali: **sembrano naturali**



**Non è equilibrio vita-lavoro**

**È equilibrio carichi di cura -  
lavoro**

# 📈 I numeri sul tempo (giornaliero, in minuti)

	UOMINI	DONNE	
<b>Lavoro non pagato</b> (lavori di casa; shopping; cura dei membri della famiglia; cura dei figli; cura di altri non appartenenti alla famiglia; volontariato; altro lavoro non pagato)	131	306	Le donne dedicano quasi 3 ore in più ogni giorno al lavoro non pagato
<b>Cura personale</b> (bisogni personali come dormire, mangiare, riposarsi; oziare; meditare; pensare e pianificare; attività spirituali e religiose)	710	705	Sostanzialmente uguali
<b>Tempo libero</b> (socializzazione; partecipazione a eventi culturali, sportivi e di intrattenimento; hobbies; sport e attività all'aperto; uso dei mass media; altre attività per il tempo libero)	366	281	Le donne hanno un'ora e mezzo al giorno in meno per le proprie attività di tempo libero

Dati OECD sull'uso del tempo aggiornati al 13 agosto 2025



# ↑ Modalità di intervento

## PINK WASHING

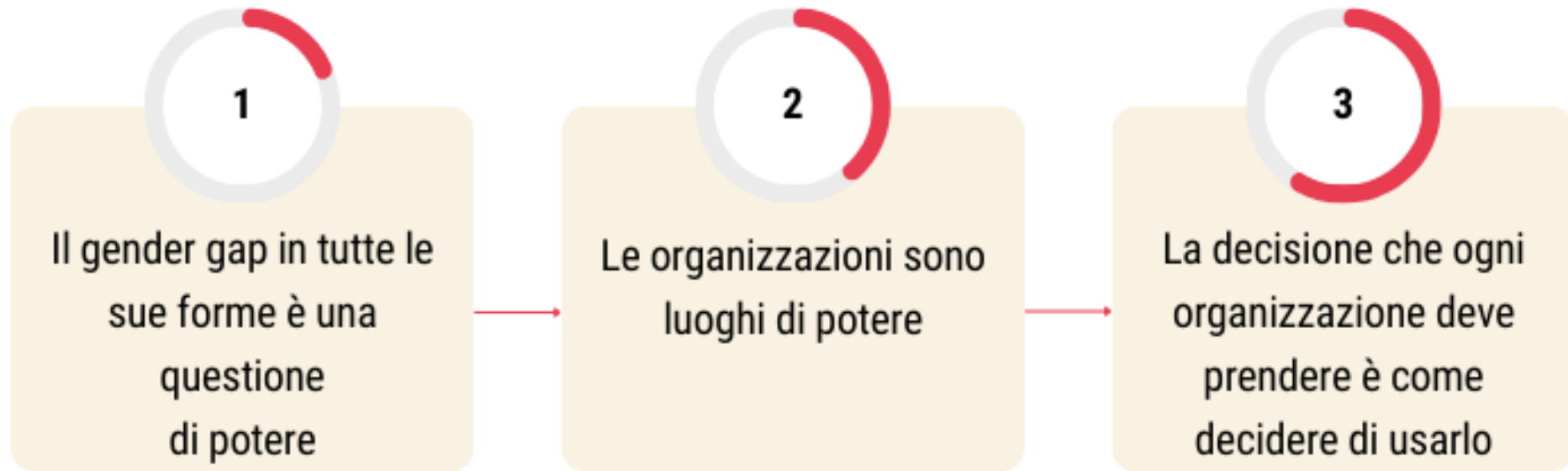
- Congedi
- Part-time
- Ruoli ufficiosi
- Operosità vs potere

## AIUTARE LE DONNE A GIOCARMEGLIO

- Empowerment
- Mentoring
- Negoziazione
- Quote

## CAMBIARE LE REGOLE DEL GIOCO

- Audit delle carriere
- Trasparenza sui percorsi di crescita
- Sponsorship formale
- Revisione metriche e performance
- Supporto ai congedi paternità





**Novità normative per una gestione  
del personale compliance, inclusiva  
e motivante**



# PRESENTIAMOCI



## SPEAKER

**Roberto Finocchiaro**

Avvocato specialista in diritto del lavoro (Studio Noventa), consulente e formatore

Avvocato con oltre 21 anni di esperienza nel diritto civile e, in particolare, nel diritto del lavoro e previdenziale. Specializzato in consulenza e formazione per aziende, lavoratori e organizzazioni sindacali. Grazie a solide competenze legali, un approccio empatico e una forte capacità di mediazione, ha supportato con successo clienti in contesti complessi e altamente conflittuali, sempre orientato a soluzioni condivise.

# ⬆️ Trasparenza retributiva e parità salariale

*Obiettivi della Direttiva UE 2023/970 -  
da recepire entro il 7 giugno 2026 - alla luce del schema di  
decreto legislativo approvato il 5 febbraio 2026 dal C.d.M.*

## ⬆️ Articolo 1: «Oggetto e finalità»

Il 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.

## 📌 Articolo 2: «Ambito di applicazione»

Il 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**.

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 decreto si applica anche ai candidati a un impiego.

## 📌 Articolo 3: «Definizioni»

- 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;

## ↑ Esempio

$$\text{Divario retributivo di genere (\%)} = \frac{\text{media uomini} - \text{media donne}}{\text{media uomini}} \times 100$$

Un'azienda calcola il livello retributivo orario lordo medio (secondo la definizione del decreto) per i propri dipendenti:

- Media uomini: 25,00 €/h
- Media donne: 22,50 €/h

1. Differenza tra medie:  $25,00 - 22,50 = 2,50$  €/h

2. Divario (%) rispetto alla media uomini:  $(2,50 / 25,00) \times 100 = 10\%$

➔ Risultato: il divario retributivo di genere è 10%. Significa che, in media, presso quel datore di lavoro le donne hanno un livello retributivo medio inferiore del 10% rispetto agli uomini (sulla base del "livello retributivo" come definito dal decreto)

## 📌 Articolo 3: «Definizioni»

- g) «**lavoro di pari valore**»: il lavoro ritenuto di pari valore secondo i criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- h) «**categorie di lavoratori**»: l'insieme di lavoratori e lavoratrice che svolgono lo stesso lavoro o lavori considerati di pari valore.

## 📌 Articolo 4: «Stesso Lavoro e lavoro di pari valore»

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.

## 📌 Articolo 4: «Stesso Lavoro e lavoro di pari valore»

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.

## 📌 Articolo 4: «Stesso Lavoro e lavoro di pari valore»

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.
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 lavoro 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.



## Articolo 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.



## Articolo 6: «Trasparenza retributiva/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.

## 📈 Articolo 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, 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.
2. 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.

## 📌 **Articolo 7:«Diritto di informazione»**

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.

## 📌 **Articolo 8: «Accessibilità delle informazioni»**

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.



## Articolo 9: «Informazioni sul divario retributivo (solo over 100)»

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.

## ⬆️ **Articolo 9: «Informazioni sul divario retributivo (solo over 100)»**

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 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.



## Articolo 9: «Informazioni sul divario retributivo (solo over 100)»

4. Al fine di ridurre l'onere a carico dei datori di lavoro connesso all'attività di raccolta dei dati di cui al comma 3, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può essere istituita un'apposita piattaforma informatica che utilizza sistemi di interoperabilità con banche dati esistenti.
5. 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.
6. 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.
7. 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.



## Articolo 9: «Informazioni sul divario retributivo (solo over 100)»

8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai datori di lavoro con almeno cento dipendenti.

9. 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.

## 📌 Articolo 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.

## 🏠 **Articolo 10: «Valutazione congiunta delle 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.

## 📌 **Articolo 10:«Valutazione congiunta 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 nonché all'Ispettorato del lavoro e all'organismo per la parità, in caso di loro richiesta.
4. 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.
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.

## 📌 Articolo 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.

## 📌 Articolo 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.

## ⬆️ Articolo 13: «Adempimenti amministrativi e sanzioni»

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 (possibilità di revoca di benefici o di appalti pubblici e di esclusioni future).



# Trasparenza retributiva UE: 5 azioni operative per la conformità aziendale

1) Costruire una “job architecture” e una struttura retributiva basata su criteri oggettivi

Cosa fare:

- Definire famiglie professionali, livelli/grade, profili ruolo e relative “categorie di lavoratori” (raggruppamenti non arbitrari).
- Adottare (o aggiornare) un sistema di job evaluation basato su criteri neutrali rispetto al genere: competenze/skill, sforzo, responsabilità, condizioni di lavoro (e altri fattori pertinenti).
- Documentare tutto (metodologia, pesi, regole di inquadramento): servirà anche a spiegare e giustificare scostamenti.

Perché è chiave per la Direttiva: la direttiva richiede **strutture retributive** che consentano di valutare “lavoro uguale o di pari valore” tramite **criteri oggettivi e gender-neutral**, e definisce il concetto di “categoria di lavoratori” su tali criteri.



# Trasparenza retributiva UE: 5 azioni operative per la conformità aziendale

2) Adeguare il recruiting: range retributivi “ex ante”, stop a salary history, annunci gender-neutral

Cosa fare:

- Inserire nei processi di selezione (idealmente già negli annunci) la retribuzione iniziale o un range, determinato con criteri oggettivi e neutri, e indicare (quando rilevante) i riferimenti del contratto collettivo applicabile.
- Eliminare da script e form qualsiasi domanda sulla retribuzione pregressa (“salary history”).
- Verificare che titoli e annunci siano gender-neutral e che l’intero iter di selezione sia non discriminatorio.

Riferimento diretto alla Direttiva: obbligo di fornire al candidato pay/range e divieto di chiedere la pay history, più richiesta di annunci e processi di recruiting non discriminatori.



# Trasparenza retributiva UE: 5 azioni operative per la conformità aziendale

3) Rendere trasparenti (e accessibili) i criteri con cui si determina la retribuzione e la progressione

Cosa fare:

- Formalizzare una pay policy: criteri per determinare pay, pay level e progressione retributiva (aumenti, promozioni, MBO/bonus, premi variabili).
- Rendere tali criteri facilmente accessibili ai lavoratori (intranet/handbook/policy HR) in modo comprensibile.
- Verificare che le informazioni siano fruibili anche da persone con disabilità (formati accessibili).

Perché serve: la direttiva impone che i criteri di pay setting e pay progression siano oggettivi e gender-neutral e accessibili ai lavoratori; inoltre richiede accessibilità dell'informazione.



# Trasparenza retributiva UE: 5 azioni operative per la conformità aziendale

4) Implementare un processo interno per il “diritto all’informazione” dei lavoratori (con SLA e governance)

Cosa fare:

- Predisporre un canale strutturato (HR portal / ticketing / indirizzo dedicato) per gestire richieste dei dipendenti su:
  - la propria retribuzione, e
  - le retribuzioni medie (per genere) della categoria comparabile.
- Definire un SLA e un flusso di approvazione: la direttiva prevede risposta per iscritto e entro 2 mesi dalla richiesta.
- Informare i lavoratori almeno annualmente dell’esistenza del diritto e delle modalità per esercitarlo.
- Rivedere contratti e policy: non devono esistere clausole che impediscano ai lavoratori di divulgare la propria retribuzione a fini di tutela dell’equal pay (stop al “pay secrecy”).

Riferimento diretto alla Direttiva: diritto del lavoratore a **ricevere informazioni**, obbligo di risposta entro due mesi, informativa annuale e divieto di clausole che limitano la disclosure della retribuzione.



# Trasparenza retributiva UE: 5 azioni operative per la conformità aziendale

5) Preparare data & reporting sul gender pay gap e un piano di remediation (inclusa la “joint pay assessment”)

Cosa fare:

- Mettere a terra una “pipeline dati” (HRIS + payroll + variabile/benefit) per calcolare gli indicatori richiesti, tra cui: gender pay gap, gap sulla variabile, median gap, distribuzione per quartili, e gap per categorie di lavoratori (con distinzione fra base e componenti complementari/variabili).
- Pianificare il calendario in base alla dimensione:
  - $\geq 250$  lavoratori: prima comunicazione entro 7 giugno 2027 e poi annuale;
  - 150–249: entro 7 giugno 2027 e poi ogni 3 anni;
  - 100–149: entro 7 giugno 2031 e poi ogni 3 anni.
- Far validare l’accuratezza dei dati dal management consultando i rappresentanti dei lavoratori (serve anche la trasparenza metodologica).
- Definire una procedura “semaforo rosso”: se il reporting mostra  $\geq 5\%$  di differenza in una categoria, non giustificata da criteri oggettivi e non corretta entro 6 mesi, scatta l’obbligo di una joint pay assessment con i rappresentanti dei lavoratori, con misure correttive.
- Integrare privacy & data minimization: trattamento dati personali secondo GDPR e uso dei dati solo per finalità di equal pay; prevedere cautele se la disclosure renderebbe identificabile la pay di un singolo.

Riferimento diretto alla Direttiva: indicatori, scadenze, consultazione, trigger 5% e joint pay assessment, più regole su data protection.



# DOMANDE

Chiedete in chat le vostre curiosità



# UPSKILL

by ErgonGroup

**BENVENUTO  
AL LIVELLO  
SUCCESSIVO**

[www.upskill-formazione.it](http://www.upskill-formazione.it)