



DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dell’Istituto di Istruzione Superiore
San Benedetto - Einaudi - Mattei (Latina)**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 6 MAGGIO 2024

Disposizioni in materia di Trasparenza Retributiva

ONOREVOLI SENATORI! - Il presente disegno di legge si propone di promuovere la parità di genere e la trasparenza retributiva nel mercato del lavoro italiano. La disparità retributiva tra uomini e donne rappresenta ancora una realtà preoccupante: a parità di ruolo, le donne in Italia guadagnano in media circa il 7% in meno degli uomini. Una disparità inaccettabile che rappresenta una grave ingiustizia per le donne e un ostacolo alla crescita del nostro Paese. Il presente disegno di legge si propone di contrastare questa disparità attraverso due pilastri: la trasparenza e la valorizzazione del lavoro femminile. Per garantire la trasparenza, tutte le aziende, indipendentemente dalla dimensione, saranno obbligate a pubblicare informazioni retributive disaggregate per genere, ruolo, livello di anzianità e tipologia di contratto. I dipendenti di aziende, con più di 250 dipendenti, avranno il diritto di ricevere informazioni retributive individuali disaggregate, confrontate con la retribuzione media per lo stesso ruolo. Sarà istituito il Portale nazionale della trasparenza retributiva e l'Osservatorio sulla trasparenza retributiva per monitorare l'attuazione della legge e raccogliere dati sulla retribuzione di genere. Per garantire la valorizzazione del lavoro femminile sarà Istituita la "retribuzione base certificata" per ogni ruolo lavorativo, tenendo conto del livello di competenze, esperienza e responsabilità richiesto dal ruolo, delle condizioni di lavoro e del valore del lavoro nel mercato del lavoro. È necessario promuovere buone prassi di trasparenza retributiva e parità di genere all'interno delle aziende, con incentivi fiscali per le aziende che le adottano. La trasparenza permetterà di contrastare le discriminazioni retributive di genere. Le donne saranno più

consapevoli del proprio valore sul mercato del lavoro e saranno in grado di negoziare migliori condizioni salariali. La parità di retribuzione contribuirà a ridurre le distorsioni del mercato del lavoro e a migliorare l'allocazione delle risorse umane. La riduzione del divario retributivo di genere avrà un impatto positivo sulla crescita economica. Il disegno di legge "Disposizioni in materia di trasparenza retributiva" rappresenta un passo avanti importante per il raggiungimento della parità di genere e la trasparenza retributiva in Italia. L'attuazione delle misure proposte contribuirà a migliorare la vita delle donne e a rendere il mercato del lavoro più efficiente e inclusivo.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1

(Obblighi di trasparenza retributiva)

1. Tutte le aziende, indipendentemente dalla dimensione, sono tenute a pubblicare, entro il 31 marzo di ogni anno, sul proprio sito web e sul Portale nazionale della trasparenza retributiva, informazioni retributive disaggregate per genere, ruolo, livello di anzianità e tipologia di contratto, con riferimento a: retribuzione base mensile lorda; eventuali indennità, bonus e compensi accessori; trattamento di fine rapporto; qualsiasi altro emolumento previsto dalla contrattazione collettiva o individuale. 2. Le informazioni di cui al comma 1 sono pubblicate in forma anonima e aggregata, in modo da non consentire l'identificazione dei singoli lavoratori. 3. Le aziende con più di 250 dipendenti sono inoltre tenute a fornire ai propri dipendenti, su richiesta scritta e motivata, informazioni retributive individuali disaggregate per genere, confrontate con la retribuzione media per lo stesso ruolo, livello di anzianità e tipologia di contratto. 4. Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia, sentite le Commissioni parlamentari competenti, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, definisce con decreto le modalità di attuazione dei commi 1, 2 e 3.

Art. 2

(Retribuzione base certificata)

1. È istituita la "retribuzione base certificata" per ogni ruolo lavorativo, definita con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia, sentite le Commissioni parlamentari competenti, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. 2. La retribuzione base certificata tiene conto di: il livello di competenze, esperienza e responsabilità richiesto dal ruolo; le condizioni di lavoro; il valore del lavoro nel mercato del lavoro. 3. La retribuzione base certificata è utilizzata come riferimento per la contrattazione collettiva e individuale.

Art. 3

(Portale nazionale della trasparenza retributiva)

1. È istituito il "Portale nazionale della trasparenza retributiva" presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. 2. Il Portale nazionale della trasparenza retributiva pubblica: le informazioni retributive di cui all'articolo 1, comma 1; i dati dell'Osservatorio sulla trasparenza retributiva di cui all'articolo 4; le informazioni sulle buone prassi di trasparenza retributiva e parità di genere di cui all'articolo 5; ogni altra informazione utile a promuovere la trasparenza retributiva e colmare il divario retributivo di genere. 3. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, definisce con decreto le modalità di attuazione del comma 2.

Art. 4

(Osservatorio sulla trasparenza retributiva)

1. È istituito l'Osservatorio sulla trasparenza retributiva presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. 2. L'Osservatorio sulla trasparenza retributiva ha il compito di: monitorare l'attuazione della presente legge; raccogliere e analizzare dati sulla retribuzione di genere; proporre nuove misure per colmare il divario retributivo di genere. 3. L'Osservatorio sulla trasparenza retributiva è composto da: un rappresentante del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che lo presiede; un rappresentante del Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia; un rappresentante dell'Istat; due rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale; due rappresentanti delle confederazioni datoriali maggiormente rappresentative a livello nazionale; un esperto in materia di economia del lavoro; un esperto in materia di pari opportunità; 4. Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, definisce con decreto le modalità di attuazione del comma 3.

Art. 5

(Buone prassi di trasparenza retributiva e parità di genere)

1. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, individua le buone prassi di trasparenza retributiva e parità di genere, che possono inclu-

dere: l'adozione di sistemi di valutazione del lavoro basati su criteri oggettivi e non discriminatori; la pubblicazione di report annuali sulla parità di retribuzione: la realizzazione di iniziative di formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere.2. Le aziende che adottano le buone prassi di cui al comma 1 possono beneficiare di incentivi fiscali, ai sensi della normativa vigente.

Art. 6

(Sanzioni)

1. In caso di mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni retributive di cui all'articolo 1, comma 1, le aziende sono soggette a una sanzione amministrativa da 500 a 5.000 euro.2. In caso di mancata o incompleta fornitura delle informazioni retributive individuali di cui all'articolo 1, comma 3, le aziende sono soggette a una sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro.3. L'accertamento delle sanzioni di cui ai commi 1 e 2 è effettuato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Art. 7

(Norma di rinvio)

1. Per quanto non previsto dalla presente legge, si applicano le disposizioni del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Art. 8
(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.