



**GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI**

Parere su uno schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva (UE) 2023/970, volta rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore - 26 marzo 2026 [10242702]

[doc. web n.10242702]

Parere su uno schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva (UE) 2023/970, volta rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore - 26 marzo 2026

Registro dei provvedimenti
n. 195 del 26 marzo 2026

IL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nella riunione odierna, alla quale hanno preso parte il prof. Pasquale Stanzone, presidente, la prof.ssa Ginevra Cerrina Feroni, vice presidente, il dott. Agostino Ghiglia, componente e il dott. Luigi Montuori, segretario generale;

Visto il Regolamento (UE) 2016/679, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, 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, di seguito: "Regolamento") e, in particolare, l'articolo 36, par.4;

Visto il Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, 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 (decreto legislativo n. 196 del 2003, come modificato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, di seguito: "Codice") e, in particolare, l'articolo 154, comma 5;

Vista la richiesta di parere della Presidenza del Consiglio dei ministri;

Vista la documentazione in atti;

Viste le osservazioni del segretario generale, rese ai sensi dell'articolo 15 del regolamento del Garante n. 1/2000;

Relatore la prof.ssa Ginevra Cerrina Feroni;

PREMESSO

La Presidenza del Consiglio dei ministri ha richiesto il parere del Garante su di uno schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva (UE) 2023/970, volta rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore.

La direttiva introduce obblighi di trasparenza per i datori di lavoro pubblici e privati, volti a colmare il divario retributivo di genere e a fornire nuovi mezzi di tutela ai lavoratori, in particolare attraverso quanto previsto dall'articolo 5 in ordine alla trasparenza retributiva.

Il provvedimento costituisce esercizio della delega legislativa di cui all'articolo 9 della legge 21 febbraio 2024, n. 15 (legge di delegazione europea 2022-2023), recante principi e criteri direttivi tra i quali, in particolare, il seguente:

“c) ai fini del rafforzamento dei meccanismi di trasparenza retributiva, estendere a una più ampia platea di destinatari gli obblighi concernenti l'accessibilità e le comunicazioni di informazioni sul divario retributivo, tenuto conto della rilevanza delle informazioni sul divario retributivo di genere, verificando altresì la possibilità di ricavare in modo automatico le informazioni richieste da dati amministrativi già esistenti, quali i flussi informativi trasmessi mensilmente dai datori di lavoro agli enti previdenziali, al fine di ridurre gli oneri amministrativi per le imprese”.

Lo schema di decreto legislativo si inserisce in un quadro normativo complesso, che esige coordinamento con il Codice delle pari opportunità (d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198) quale norma cardine della tutela antidiscriminatoria.

RILEVATO

Lo schema di decreto enuncia, all'articolo 1, il fine di tutela del diritto alla parità retributiva tra uomini e donne, attraverso il rafforzamento della trasparenza.

L'ambito di applicazione, definito dall'articolo 2, è particolarmente vasto, includendo datori di lavoro (sia pubblici che privati), dipendenti subordinati (anche a tempo parziale o dirigenti) e candidati a un impiego, restando per contro escluse categorie specifiche come gli apprendisti e i lavoratori domestici.

L'articolo 3 introduce le definizioni fondamentali, tra cui – particolarmente rilevante – quella di "discriminazione intersezionale" (comma 1, lett. m), derivante dalla combinazione tra la discriminazione fondata sul genere e 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 (v. d.lgs. 9 luglio 2003, nn. 215 e 216, art. 15 l. 20 maggio 1970, n. 300 e artt. 43 e 44 d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

L'articolo 4 individua i criteri per la definizione dei concetti di identità e parità di valore del lavoro.

L'articolo 5 – relativamente alla fase di accesso al lavoro – vieta ai datori di indagare sulle retribuzioni pregresse dei candidati e impone trasparenza sulla fascia retributiva iniziale. Parallelamente, l'articolo 6 si occupa della trasparenza interna sui criteri di progressione economica, pur rendendo tale adempimento facoltativo per chi occupa meno di 50 dipendenti

L'articolo 7, comma 1, riconosce ai lavoratori 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, facendo corrispondere a tale diritto un dovere di riscontro da parte del datore di lavoro, da fornirsi per iscritto entro due mesi.

I commi 2 e 3 dell'articolo legittimano, poi, il datore di lavoro a realizzare le medesime finalità conoscitive in via proattiva, condividendo le informazioni sulla propria rete intranet o nell'area riservata del sito aziendale e rendendo disponibili i dati estrapolati dai dati pertinenti, presentati dai datori di lavoro, anche su base volontaria, dalla raccolta ai sensi del successivo articolo 9 (reporting periodico).

Il comma 7 limita l'utilizzabilità delle informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo esclusivamente ai fini dell'esercizio del diritto alla parità retributiva, senza poter determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.

Si demanda, quindi, a un decreto ministeriale l'individuazione, per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti, delle modalità di raccolta ed esposizione dei dati, tali da evitare la reidentificazione degli interessati (cfr. art. 9, c.a 3, lett. d).

L'articolo 9 disciplina il reporting periodico per le aziende con almeno 100 dipendenti, prevedendo che il datore di lavoro debba raccogliere e comunicare i dati sul divario retributivo di genere a un apposito organismo di monitoraggio disciplinato dall'articolo 14. La norma, in particolare, individua i dati da raccogliere e comunicare. Il comma 2 legittima il datore di lavoro che adotti una politica salariale unitaria di

gruppo a fornire le informazioni aggregando i dati a livello nazionale, qualora tale modalità consenta una rappresentazione più affidabile dei dati, anche per ridurre le distorsioni statistiche e favorire una gestione accentrata degli adempimenti.

Il comma 3 demanda ad appositi regolamenti ministeriali la disciplina delle modalità tecniche con cui adempiere a tale obbligo. In particolare, si prevede che con tali decreti vengano definite: a) le modalità per la raccolta e il trattamento dei dati da parte del Ministero, per il datore di lavoro in relazione a ogni lavoratore, anche con modalità telematiche e attraverso l'acquisizione delle informazioni in possesso dell'INPS, dell'INAIL e dell'INL e di altri soggetti istituzionali; b) l'individuazione dei dati che il datore di lavoro è tenuto a comunicare e le relative modalità di acquisizione; d) le modalità di raccolta ed esposizione dei dati per i datori di lavoro di cui all'articolo 7.

Particolare rilievo assume l'articolo 11, inerente alla "Protezione dei dati" che, al fine di assicurare conformità al Regolamento, vincola i soggetti privati all'utilizzo dei dati raccolti esclusivamente per le finalità legate alla parità retributiva e autorizza il Ministero del lavoro al trattamento per il monitoraggio. Ai sensi del comma 2, ove dalla divulgazione possa evincersi lo stipendio di un singolo lavoratore, l'accesso sia consentito solo ai rappresentanti dei lavoratori, all'ispettorato o agli organismi di parità, che potranno fornire consulenza in ordine 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. Tuttavia, la parte finale del comma 2 dispone che, per le finalità di monitoraggio previste dall'articolo 14, le informazioni siano rese disponibili "senza restrizioni".

L'articolo 12 estende le tutele processuali del Codice delle pari opportunità, mentre l'articolo 13 disciplina l'aspetto sanzionatorio.

L'articolo 14 istituisce, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un organismo di monitoraggio incaricato di seguire l'attuazione delle misure sulla trasparenza retributiva e sulla parità salariale. Gli sono, in particolare, ascritti compiti di sensibilizzazione e promozione della parità di retribuzione e del diritto alla trasparenza retributiva (lett. a), gestione dei dati trasmessi dai datori di lavoro ai sensi dell'articolo 9 (lett. c) e aggregazione dei dati relativi ai reclami e ai ricorsi in materia di discriminazione retributiva, sia presso le autorità amministrative sia presso gli organi giurisdizionali (lett. e)

L'organismo deve, inoltre, predisporre una relazione da trasmettere alla Commissione europea sui flussi dei dati e rendere, entro il 7 giugno 2031, un'informativa complessiva sull'applicazione della direttiva (UE) 2023/970 in Italia.

RITENUTO

Lo schema di decreto necessita di alcuni correttivi volti ad adeguarne il contenuto alla disciplina vigente e ai principi di proporzionalità e minimizzazione dei dati (art. 5, c. 1, lett. c), del Regolamento).

Le norme inerenti alla raccolta, la pubblicazione e l'elaborazione dei dati retributivi — in particolare gli articoli 9, 10 e 11 — necessitano, in particolare, d'integrazione da parte dei decreti attuativi previsti, così da conferire alla disciplina del trattamento le necessarie tassatività e determinatezza.

Con riferimento all'articolo 7, la disposizione riconosce ai lavoratori il diritto di conoscere i livelli retributivi medi ripartiti, per genere, per "categorie di lavoratori". Tale informazione, in contesti organizzativi con pochi dipendenti per categoria potrebbe, tuttavia, comportare l'identificazione, sia pur indiretta, delle condizioni economiche dei singoli. Dal momento che la disciplina delle modalità idonee a evitare tale rischio di reidentificazione è demandata al regolamento di cui all'articolo 9 comma 3, è opportuno che su tale atto sia acquisito il parere del Garante e che il suo contenuto sia espressamente esteso alla previsione di adeguati livelli di aggregazione dei dati.

In ordine alle comunicazioni nei confronti delle organizzazioni sindacali di cui agli articoli 9 e 10, è opportuno introdurre garanzie volte a favorire l'accesso ai dati aggregati, limitando l'ostensione di dati individuali solo a casi espressamente previsti, circostanziati e realmente necessari per dimostrare la corretta applicazione dei criteri retributivi. Tale cautela si rende ancor più necessaria per i dati inerenti ai congedi di maternità, paternità o per prestatori di assistenza (art. 10), dai quali possono evincersi dati riconducibili alle categorie di cui all'articolo 9 del Regolamento, che necessitano dell'adozione di particolari misure di

garanzia e sicurezza, quali tecniche di cifratura e conservazione separata. Tali aspetti dovranno essere normati, in particolare, nell'ambito della fonte regolamentare di cui all'articolo 9, comma 3, estendendone il contenuto in parte qua.

Per quanto riguarda la raccolta dei dati anche attraverso l'acquisizione di informazioni in possesso di INPS, INAIL e INL, è necessaria la definizione puntuale delle misure di sicurezza, dei tipi di dati trattati, nonché degli "altri soggetti istituzionali" coinvolti, eventualmente anche nell'ambito della fonte regolamentare di cui all'articolo 9, comma 3, il cui contenuto andrebbe pertanto, esteso anche in parte qua. I rischi potenzialmente connessi a tale trattamento e la sua ampiezza suggeriscono, inoltre, di effettuare una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'articolo 35 del Regolamento.

Anche la disciplina dei tempi di conservazione presenta profili di incompletezza. L'articolo 9, comma 5, prevede che i datori debbano fornire dati relativi ai quattro anni precedenti "se disponibili", senza tuttavia indicare né se tale conservazione quadriennale sia obbligatoria né quale sia il termine massimo di conservazione presso il Ministero o l'Organismo di monitoraggio. Tali profili vanno normati, coerentemente con il principio di cui all'articolo 5, par.1, lett. e) del Regolamento, anche evitando – sotto il primo profilo – di rimettere alla mera discrezionalità datoriale la scelta in ordine all'an e al quomodo della conservazione dei dati.

Particolare rilievo assume l'articolo 11, che disciplina l'accesso ai dati raccolti ai sensi degli articoli 7, 9 e 10. Se, da un lato, il primo periodo del comma 2 riserva (correttamente) l'accesso a tali dati -in presenza di possibilità d'identificazione- ai soli rappresentanti dei lavoratori, Ispettorato del lavoro e organismi di parità, l'ultimo periodo dispone che, ai fini del monitoraggio, "le informazioni sono rese disponibili senza restrizioni". Per garantire conformità con i principi di minimizzazione e finalità di cui all'articolo 5 par. 1, lett. b) ed e) del Regolamento, è opportuno prevedere l'anonimizzazione – attraverso procedure e tecniche efficaci – dei dati resi disponibili.

Rispetto all'articolo 14, c.1, lett. c) è opportuno disciplinare (anche nell'ambito del regolamento di cui all'articolo 9, c. 3) le modalità di pubblicazione tempestiva dei dati inerenti al divario retributivo di genere ("in modo facilmente accessibile e fruibile"), i tempi di conservazione dei dati raccolti e le misure tecnico-organizzative da adottare, per garantire piena conformità del flusso informativo alle disposizioni del Regolamento e del Codice.

IL GARANTE

ai sensi dell'articolo 36, par. 4, del Regolamento, esprime parere favorevole sullo schema di decreto legislativo con le seguenti condizioni, esposte nel "Ritenuto", relative all'esigenza di:

- a) prevedere il parere del Garante sul (lo schema di) regolamento di cui all'articolo 9, comma 3, estendendone il contenuto a vari aspetti meritevoli di normazione, come descritto in motivazione;
- b) prevedere, all'articolo 9, l'effettuazione di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, per i trattamenti su larga scala derivanti dalla prevista interconnessione delle banche dati istituzionali;
- c) precisare che la comunicazione di informazioni ai rappresentanti dei lavoratori, prevista agli articoli 9 e 10 deve riguardare, di regola, dati numerici o aggregati, limitando la trasmissione di dati personali a casi espressamente previsti e necessari per la dimostrazione della correttezza nell'applicazione dei criteri retributivi;
- d) indicare, all'articolo 9, comma 5, i tempi massimi di conservazione dei dati presso il Ministero del lavoro, l'Organismo di monitoraggio e i datori di lavoro;
- e) definire - se del caso con rinvio alla fonte regolamentare - le caratteristiche e garanzie del trattamento di cui all'articolo 14, comma 1, lettera c).

Roma, 26 marzo 2026

IL PRESIDENTE
Stanzione

IL RELATORE
Cerrina Feroni

IL SEGRETARIO GENERALE
Montuori