

ODG

N. 425

Adeguamento della normativa regionale alle disposizioni nazionali in materia di riduzione del divario retributivo di genere nel settore privato e adozione di misure per l'applicazione estensiva e anticipata della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva

Presentato da:

POMPEO LAURA (prima firmataria) 10/11/2025, PENTENERO GIOVANNA 11/11/2025, CALDERONI MAURO 11/11/2025, VALLE DANIELE 11/11/2025

Richiesta trattazione in aula

Presentato in data 12/11/2025



*Al Presidente del
Consiglio regionale
del Piemonte*

ORDINE DEL GIORNO n. 425

ai sensi dell'articolo 18, comma 4, dello Statuto e
dell'articolo 103 del Regolamento interno

OGGETTO: *Adeguamento della normativa regionale alle disposizioni nazionali in materia di riduzione del divario retributivo di genere nel settore privato e adozione di misure per l'applicazione estensiva e anticipata della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva*

Il Consiglio regionale del Piemonte

premesse che

- la parità retributiva tra uomini e donne è un principio fondamentale di giustizia sociale ed equità economica;
- in Italia, pur essendoci un divario retributivo di genere orario grezzo relativamente basso (circa del 5,6% in media), questo divario sale drasticamente se si considerano la retribuzione complessiva (fino al 25% nel privato e al 17% nel pubblico) e le posizioni di maggiore responsabilità (circa il 30,8% tra i dirigenti, dati Istat 2022), evidenziando l'urgenza di politiche attive e preventive;
- l'applicazione della trasparenza retributiva è un passo essenziale non solo per garantire l'equità, ma anche per contrastare le discriminazioni implicite, promuovere l'attrattività della Regione e assicurare una corretta gestione delle risorse umane, a partire dalle strutture regionali come le ASL e gli enti socio-assistenziali fino all'imprenditoria privata;

tenuto conto che

- il tema della parità retributiva tra uomini e donne a parità di mansioni svolte è da tempo al centro del dibattito istituzionale e varie norme sono state adottate per dare concreta attuazione a tale principio a livello regionale, nazionale ed europeo;
- in particolare la Regione Piemonte ha approvato la Legge Regionale n. 11/2021 che prevede disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità;
- tale legge prevede una Certificazione di pari opportunità di lavoro per le aziende e un Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere cui possono accedere le imprese pubbliche e private con meno di 50 dipendenti;
- viene introdotto un sistema di premialità, nell'attribuzione di benefici economici, a favore delle imprese iscritte nel Registro e l'esclusione da qualunque beneficio previsto dalla Regione, per le imprese che vengono condannate, con sentenza passata in giudicato, per il triennio successivo alla pubblicazione della sentenza, nell'ambito di giudizi aventi ad oggetto le dimissioni ovvero i licenziamenti dichiarati illegittimi in quanto posti in essere in violazione della normativa vigente in materia di tutela della maternità e della paternità;
- la L.R. n. 11/2021 prevede altresì uno sgravio fiscale IRAP del 50% per tre anni per le imprese che assumano nuove lavoratrici e premialità nell'accesso ai bandi regionali;

considerato che

- a livello normativo nazionale è stata approvata, nel novembre 2021, la legge n. 162/2021 che introduce una Certificazione nazionale della parità di genere con un sistema di gestione per promuovere l'uguaglianza nelle aziende basato su indicatori di performance legati a cultura aziendale, governance, processi di human resources HR, crescita professionale, equità retributiva e conciliazione vita-lavoro;

tenuto conto, altresì, che

- il 6 giugno 2023 è entrata in vigore la Direttiva (UE) 2023/970 (*Pay Transparency Directive*), volta a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, attraverso norme sulla trasparenza retributiva;
- gli Stati membri devono recepire la Direttiva nel proprio ordinamento entro il 7 giugno 2026;

- la Direttiva introduce misure vincolanti sia per il settore pubblico che per quello privato e prevede il diritto dei candidati a ricevere informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia e il divieto per i datori di lavoro di chiedere ai candidati informazioni sullo storico retributivo. E' inoltre disposto che le aziende siano tenute a fornire informazioni chiare su come vengano determinate le retribuzioni e, nelle fasi di assunzione, devono indicare la RAL (Retribuzione Annuale Lorda) nell'annuncio di lavoro. Inoltre le retribuzioni devono basarsi su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, i lavoratori hanno diritto di chiedere informazioni sulla parità di trattamento retributivo e sui livelli salariali. La Direttiva prevede ancora meccanismi sanzionatori per i datori di lavoro che non ne rispettino le previsioni, il divieto di applicare misure discriminatorie nei confronti dei lavoratori che richiedano la parità retributiva e, in caso di contenzioso, l'onere della prova del mancato rispetto del principio di parità retributiva è a carico del datore di lavoro;

rilevato che

- l'articolo 7 della legge regionale n. 11/2021 prevede l'adozione di un Regolamento attuativo da adottare entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge stessa;
- tale Regolamento ad oggi non è stato adottato. Relazionando in Aula consiliare sul problema, lo scorso 27 novembre 2024, in risposta ad un'interrogazione presentata dal Partito Democratico, la Giunta ha giustificato la sua mancata adozione con il fatto che la Certificazione di cui alla norma nazionale sia di carattere più ampio rispetto a quella prevista nella legge regionale rischiando di generare conflitti tra le due Certificazioni;
- altra motivazione addotta è che l'attribuzione di "meccanismi premiali" per le aziende rischi di intaccare la disciplina in materia di concorrenza, oggetto di legislazione esclusiva statale;
- con successiva modifica all'articolo 3 sul Registro regionale disposta con la Legge annuale di riordino 2023 l'articolo stesso è stato inoltre reso ambiguo e di difficile interpretazione in particolare per quanto riguarda la Certificazione. Infatti, al comma 2, si fa riferimento al "*possesso di una Certificazione nazionale sopra richiamata*" che, in realtà, non trova riscontro in alcun altro articolo se non quello citato;
- l'applicazione della trasparenza retributiva è un passo essenziale non solo per garantire l'equità, ma anche per contrastare le discriminazioni implicite, promuovere l'attrattività della regione, nonché assicurare una corretta gestione delle risorse umane, sia nelle strutture regionali come le ASL e gli enti socio-assistenziali che nell'imprenditoria privata;

sottolineato che

- l'Amministrazione regionale, in quanto datore di lavoro pubblico, è tenuta al rispetto e al rafforzamento di tali principi, fornendo un esempio virtuoso nell'applicazione della normativa;
- la tempestività nell'adozione delle nuove norme è cruciale per prevenire contenziosi e per allineare i sistemi retributivi regionali, pubblici e privati, agli standard europei, richiedendo modifiche organizzative che non possono attendere il termine ultimo di recepimento;
- il principio di "lavoro di pari valore" richiede l'adozione di criteri di valutazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere, un'azione che spetta agli enti pubblici per primi attuare e promuovere;

IMPEGNA

la Giunta regionale a

- adeguare e armonizzare la legge regionale vigente n. 11/2021 rispetto ai contenuti della normativa nazionale rendendo, pertanto, finalmente possibile l'adozione del Regolamento attuativo previsto dalla legge regionale;
- adottare le modifiche normative necessarie a rendere coerente il testo della citata L.R. n. 11/2021;
- promuovere e adottare, in accordo con le parti sociali, un Piano Operativo Regionale per l'attuazione anticipata dei principi della Direttiva (UE) 2023/970 in tutti gli enti dipendenti e controllati dalla Regione (ASL, Enti strumentali, ecc.), nonché nel settore lavorativo privato ben prima del termine europeo del 2026;
- stabilire criteri oggettivi e neutrali sotto il profilo del genere, valevoli per il settore lavorativo privato, per la valutazione del lavoro e la determinazione delle retribuzioni e delle progressioni di carriera, al fine di individuare e correggere prontamente le disparità retributive ingiustificate;
- monitorare, negli annunci di selezione del personale per tutte le posizioni aperte nel settore privato, l'adempimento all'obbligo di informazioni chiare su come vengano determinate le retribuzioni e, l'indicazione della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) nell'annuncio di lavoro, conformemente altresì ai principi di trasparenza;

- prevedere e finanziare, per le imprese private che operano in regime di convenzione o appalto con la Regione, clausole di trasparenza retributiva che ne incentivino l'allineamento agli obblighi della Direttiva, anche al fine di tutelare la lealtà competitiva;
- monitorare con cadenza annuale il divario retributivo di genere nel settore privato, pubblicando i dati aggregati per ruoli e categorie professionali, e prevedendo disposizioni che attuino misure correttive immediate in caso di divari ingiustificati superiori al 5%.