

Trasparenza retributiva

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo che recepisce la direttiva europea sulla parità di retribuzione tra uomini e donne

Breve sintesi del Decreto Legislativo n. 96/2026, che recepisce la direttiva europea in materia di trasparenza retributiva (Pay Transparency Act).

Si riporta il testo del Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96 (c.d. “Decreto Trasparenza retributiva”), in vigore dal 7 giugno 2026, contenente l’attuazione della Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026.

Si ricorda che l’approfondimento di tale provvedimento sarà oggetto di un apposito webinar organizzato dal Confapi nella giornata del prossimo 30 giugno 2026.

Si riporta di seguito una breve prima sintesi relativa agli adempimenti a carico delle aziende.

N.B. Le note indicate nei singoli articoli sono riportate in calce.

AMBITO DI APPLICAZIONE

(art. 2; art. 17)

Il nuovo decreto legislativo si applica, dal 7 giugno 2026, ai datori di lavoro pubblici e privati, in relazione ai rapporti di lavoro subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, comprese le posizioni dirigenziali, esclusi i contratti di lavoro domestico e il lavoro intermittente (c.d. “a chiamata”).

FUNZIONE DEI CCNL
PRESUNZIONE DI CONFORMITA' AI PRINCIPI DI PARITA' RETRIBUTIVA E
TRASPARENZA
SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE AZIENDALI
(art. 4)

I contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) 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 valore¹. L'applicazione di un CCNL 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, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

Inoltre, i sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL, dalla contrattazione decentrata, dalla contrattazione integrativa, ove consentito, o dalla legge costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione, in quanto conformi ai criteri sopra richiamati.

Sono, comunque, consentiti sistemi di classificazione professionale e di valutazione 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.

ADEMPIMENTI IN FASE DI SELEZIONE E ASSUNZIONE
(art. 5)

Ai candidati ad un impiego:

- sono fornite, negli avvisi e nei bandi con cui sono rese note le opportunità di lavoro, 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 disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione;
- non possono essere richieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. Le stesse non possono nemmeno essere acquisite indirettamente tramite i soggetti ai quali sia stata affidata la fase di selezione o assunzione.

Inoltre, gli annunci di lavoro devono essere redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti e le procedure di selezione e assunzione devono essere condotte in modo non discriminatorio.

DETERMINAZIONE DELLE RETRIBUZIONI E PROGRESSIONE ECONOMICA

(art. 6)

I datori di lavoro rendono accessibili ai lavoratori - tramite l'informativa resa, in fase di assunzione, ai sensi del Decreto "Trasparenza Lavoro" (Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n. 104, e successive modifiche) - i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori (**quest'ultima informazione non è obbligatoria per i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti**²).

Per i datori di lavoro che applicano un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, è sufficiente rinviare ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dallo stesso CCNL e agli eventuali accordi collettivi aziendali³.

DIRITTO DI INFORMAZIONE

(art. 7)

INFORMATIVA INDIVIDUALE - Oltre alle informazioni circa l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento, rese al momento dell'assunzione⁴, è riconosciuto ai lavoratori, per non più di una volta l'anno, il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, anche per il tramite dei loro rappresentanti⁵ o degli Organismi per la parità, su specifica delega, le informazioni sui livelli retributivi⁶ medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore¹.

INFORMATIVA COLLETTIVA - I datori di lavoro possono assolvere a tale obbligo pubblicando nella propria rete intranet o nell'area riservata del sito internet aziendale le informazioni sui livelli retributivi⁶ medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore¹.

CHIARIMENTI - Qualora le informazioni ricevute siano imprecise o incomplete, i lavoratori hanno diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti⁵, ulteriori chiarimenti riguardo ai dati forniti. La risposta deve essere motivata.

INFORMATIVA ANNUALE - I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le predette informazioni e le modalità per l'esercizio di tale diritto.

PRIVACY - Le informazioni ricevute 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.

DATORI DI LAVORO FINO A 49 DIPENDENTI - I datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti possono fornire le suddette informazioni con le modalità che saranno previste da un decreto del Ministero del Lavoro, sentito il Garante della privacy.

ACCESSIBILITA' ALLE PERSONE CON DISABILITA'

(art. 8)

Tutte le informazioni da condividere con i lavoratori o con i candidati ad un impiego, in base alle norme sopra descritte, 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.

DIVIETO DI CLAUSOLE DI RISERVATEZZA

(art. 7, comma 6)

Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione. Sono inoltre vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

INFORMAZIONI SUL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

(art. 9)

RACCOLTA DEI DATI - I datori di lavoro con almeno 100 dipendenti, secondo le scadenze indicate oltre, devono raccogliere e comunicare i dati relativi a:

- a) divario retributivo di genere (cioè la differenza tra i livelli retributivi⁶ 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);
- b) divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili (v. sopra);
- c) divario retributivo mediano⁷ di genere;
- d) divario retributivo mediano⁷ di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e) percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f) percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile in ogni quartile retributivo⁸;
- g) divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore¹ ripartito in base allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.
- h) Per le finalità del Decreto Legislativo n. 96/2026 i datori di lavoro non sono tenuti a raccogliere dati diversi da quelli connessi al sesso, che possono essere necessari a rilevare una discriminazione intersezionale⁹ (art. 3, comma 2).

GRUPPI DI AZIENDE - 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.

DECRETI ATTUATIVI - Con uno o più decreti, il Ministero del Lavoro, sentito il Garante della privacy, definisce - tra l'altro - l'individuazione dei dati utili e le relative modalità di acquisizione e le attività di assistenza tecnica e di formazione al fine di agevolare i datori di lavoro nell'adempimento degli obblighi del decreto legislativo in commento.

COMUNICAZIONE DEI DATI - I dati sopra elencati sono comunicati all'Organismo di monitoraggio (v. oltre), che provvede a pubblicare quelli previsti dalla lettera a) alla f) sopra elencati. Il datore di lavoro può rendere pubblici questi dati (dalla lettera a alla f) tramite il proprio sito internet.

Le informazioni relative al divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore¹ (lettera g), sono anche rese accessibili dal datore di lavoro ai lavoratori e ai loro rappresentanti⁵ e sono trasmesse, in caso di richiesta, all'Ispettorato del Lavoro e agli Organismi per la parità territorialmente competenti. Su richiesta, sono fornite le informazioni relative ai 4 anni precedenti, se disponibili.

CHIARIMENTI - I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, l'Ispettorato del Lavoro e gli Organismi per la 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 60 giorni dal ricevimento della richiesta e pongono rimedio a discriminazioni immotivate.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI E SCADENZE - 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.

Per 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.

VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI CON I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

(art. 10)

CONDIZIONI - I datori di lavoro, soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sul divario retributivo di genere (v. sopra, l'*art. 9*), effettuano, con i rappresentanti dei lavoratori⁵, 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 retributivo⁶ medio tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso

- maschile pari ad almeno il 5 per cento in una qualsiasi categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore¹;
- 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 retributivo⁶ medio entro 6 mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

FINALITA' - La valutazione congiunta è finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori.

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE CONGIUNTA - La valutazione congiunta comprende:

- a) un'analisi della percentuale delle persone di sesso femminile e di quelle di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore¹;
- b) le informazioni sui livelli retributivi⁶ medi delle persone di sesso femminile e di quelle di sesso maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore¹;
- c) le eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra persone di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore¹;
- 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 quelle 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.

COMUNICAZIONE DEGLI ESITI DELLA VALUTAZIONE CONGIUNTA - Il datore di lavoro mette gli esiti della valutazione congiunta a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, li comunica all'Organismo di monitoraggio (v. oltre) nonché all'Ispettorato del Lavoro e agli Organismi per la parità territorialmente competenti, in caso di loro richiesta.

MISURE CORRETTIVE - 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 e gli Organismi per la parità territorialmente competenti, in caso di mancato accordo in sede aziendale, possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di dette misure.

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.

PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

(art. 11)

Le informazioni fornite dal datore di lavoro non devono comportare la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile. In tal caso, ai fini degli adempimenti previsti dal decreto in oggetto, esse sono dirette e riservate esclusivamente all'Ispettorato del Lavoro, nonché ai rappresentanti dei lavoratori⁵ e agli Organismi per la parità territorialmente competenti, i quali assistono i lavoratori senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori.

All'Organismo di monitoraggio (v. oltre) i dati sono resi disponibili senza restrizioni.

I dati oggetto di informativa individuale o collettiva non sono utilizzabili per scopi diversi dall'applicazione del principio di parità retributiva espresso dalla direttiva europea ed attuato dal decreto in esame.

La trasmissione dei dati personali è consentita nei casi, nelle forme e nei limiti previsti dalla normativa vigente. A tal fine, il Ministero del Lavoro è autorizzato alla raccolta e all'utilizzo dei dati per le finalità di monitoraggio.

TUTELA GIUDIZIARIA

(art. 12)

Alle violazioni dei diritti previsti dal Decreto Legislativo “Trasparenza retributiva” appena emanato si applicano le disposizioni inerenti del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in particolare dagli articoli da 36 a 41-bis. I mezzi di tutela previsti dalle norme richiamate possono essere attivati, su specifica delega, anche:

- dai rappresentanti dei lavoratori⁵;
- dalle organizzazioni sindacali;
- dalle associazioni che, per statuto o atto costitutivo, hanno un legittimo interesse a garantire la parità tra uomini e donne.

La tutela giurisdizionale si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Nel richiamare le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in particolare dagli articoli da 36 a 41-bis, il legislatore delegato ha previsto pertanto l'applicazione del principio cardine in forza del quale se il lavoratore agisce in giudizio lamentando una discriminazione retributiva e dimostra di svolgere un lavoro di pari valore, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che non vi è stata alcuna violazione (Art.40).

In caso di riconoscimento della discriminazione retributiva subita, il lavoratore, qualora richiesto, ha diritto al risarcimento del danno, anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita (art. 38).

ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI E SANZIONI

(art. 13)

In caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione del Decreto Legislativo n. 96/2026, si applica l'art.41 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, secondo il quale:

- le violazioni poste in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, sono comunicate immediatamente da parte

dell'Ispettorato del Lavoro ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi ultimi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da Enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del Lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste;

- le suddette disposizioni non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione;
- è altresì prevista l'applicazione dell'ammenda da 250 euro a 1.500 euro.

ORGANISMO DI MONITORAGGIO

(art. 14)

È istituito presso il Ministero del Lavoro l'Organismo di monitoraggio, la cui composizione e le cui modalità di funzionamento saranno definite con apposito decreto interministeriale.

A tale Organismo sono affidati - tra l'altro - i seguenti compiti:

- promuovere del principio di parità di retribuzione e il diritto alla trasparenza retributiva espressi dalla direttiva europea oggetto di attuazione;
- analizzare le cause del divario retributivo di genere e predisporre strumenti che contribuiscano a valutare le disparità retributive;
- raccogliere i dati ricevuti dai datori di lavoro (v. sopra, art. 9) e pubblicarli in modo facilmente accessibile;
- acquisire le relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni (v. sopra, art. 10), ove effettuate;
- aggregare i dati relativi ai reclami in materia di discriminazione retributiva presentati avanti le autorità competenti.

Note riportate negli articoli

¹ Per “stesso lavoro” si intende, ai sensi dell’art. 4, la prestazione lavorativa svolta nell’esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell’ambito del medesimo livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal 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.

Per “lavoro di pari valore”, si intende la prestazione lavorativa diversa svolta nell’esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento 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. 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.

È inoltre 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 derivino dalla medesima disposizione di legge o del CCNL ovvero derivino da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario.

Il Ministro del Lavoro potrà adottare, entro il 31 dicembre 2026, atti di indirizzo per l’attuazione della comparazione tra lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore.

² Ai fini del computo dei lavoratori, si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario a tempo pieno previsto dalla contrattazione collettiva del settore. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno. Il lavoratore intermittente è computato nell'organico in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre. Per quanto riguarda i contratti a termine, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti,

impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo.

Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

³ Il riferimento è ai contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, cioè quelli stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

⁴ Vedi l'art. 1, comma 1, lettera n), del Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal citato Decreto Trasparenza Lavoro del 2022.

⁵ Per rappresentanti dei lavoratori si intendono i componenti delle RSU, delle RSA o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato in azienda e i soggetti a cui i lavoratori possono legalmente conferire specifico mandato.

⁶ Per livello retributivo si intende “la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come la totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi, 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” (v. l'art. 3). La portata di questa definizione è il punto più discusso del provvedimento. Sarà dunque opportuno che il Ministero del Lavoro ne chiarisca tempestivamente l'estensione. Da una prima lettura emerge comunque che, per poter escludere determinate voci retributive individualmente concesse, sia necessario che queste siano fondate su criteri oggettivi, ovvero che - in un eventuale futuro giudizio - sia dimostrabile la ragione oggettiva e non soggettiva su cui si fonda il riconoscimento della voce esclusa dagli elementi retributivi oggetto della definizione.

⁷ Per divario retributivo mediano di genere si intende la differenza tra il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso femminile e il livello retributivo

mediano dei lavoratori di sesso maschile di un datore di lavoro, espressa in percentuale del livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile.

La mediana è il valore che si trova esattamente al centro di una serie di dati ordinati (in ordine crescente o decrescente), dividendoli in due metà, ciascuna di un uguale numero di elementi, in modo tale che il 50 per cento dei dati sia inferiore al valore centrale e il 50 per cento superiore. Se il numero di elementi ordinati è pari, la mediana è il valore medio dei due elementi centrali.

⁸ Per quartile retributivo si intende ciascuno dei quattro gruppi uguali in cui i lavoratori sono suddivisi in base al loro livello retributivo, dal più basso al più elevato.

⁹ Per “discriminazione intersezionale” si intende la discriminazione originata dalla combinazione della discriminazione fondata sul genere con 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.