



Consulenti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale
dell'Ordine

Camera dei Deputati

Commissione Lavoro

Parità di retribuzione
(AG 379)

Nel quadro dell'attuazione della direttiva (UE) 2023/970, i sistemi retributivi nazionali sono chiamati a integrare in modo strutturale, tra le proprie finalità, la garanzia dell'effettiva parità di trattamento tra donne e uomini. Tale obiettivo deve affiancarsi alle tradizionali funzioni dell'ordinamento salariale, tra le quali assume rilievo primario l'assicurazione di una retribuzione adeguata, proporzionata alla quantità e alla qualità della prestazione lavorativa e comunque sufficiente ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa, secondo quanto stabilito dall'articolo 36, primo comma, della Costituzione.

In questa prospettiva, la parità retributiva non può essere considerata un mero corollario del sistema, ma deve divenire parametro ordinatore delle scelte normative e contrattuali. La direttiva in esame, quale strumento di attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali, promuove infatti l'adozione di meccanismi di valutazione e classificazione professionale improntati a criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, idonei a prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione salariale, sia essa diretta, indiretta o derivante dall'intersezione di più fattori di vulnerabilità.

L'intervento europeo offre altresì una lettura evolutiva dell'articolo 37 della Costituzione, in coerenza con l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e con l'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, rafforzando il principio della parità di retribuzione quale espressione concreta del più ampio canone di eguaglianza sostanziale. In tale solco si collocano le cosiddette direttive di terza generazione, caratterizzate da una marcata attenzione all'effettività delle tutele e all'adozione di strumenti operativi idonei a incidere sulle prassi organizzative.

La portata innovativa della disciplina risiede nel fatto che essa non si limita a ribadire un principio già noto all'ordinamento, ma esige un adeguamento concreto delle strutture organizzative e dei criteri di determinazione delle retribuzioni. L'intervento europeo persegue un duplice obiettivo operativo. Da un lato, favorisce l'elaborazione e la diffusione di strumenti e metodologie che consentano una valutazione comparativa del valore delle prestazioni fondata su elementi oggettivi e verificabili. Dall'altro, impone che tali strumenti siano costruiti secondo criteri neutrali rispetto al genere, così da escludere qualsiasi differenziazione salariale non giustificata.

Alla luce della complessità tecnica delle metodologie richieste e dell'esigenza di assicurare soluzioni che siano al tempo stesso rigorose e facilmente applicabili, appare imprescindibile la definizione di un metodo condiviso tra tutti gli attori coinvolti. Tale metodo dovrebbe essere elaborato attraverso un confronto strutturato tra legislatore, parti sociali, datori di lavoro e organismi di parità, al fine di garantire coerenza sistemica, trasparenza procedurale e inclusività. La cooperazione istituzionale e contrattuale rappresenta, in questa prospettiva, condizione essenziale per la legittimazione e l'efficacia dell'intervento.

In tale contesto, il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, nell'ambito delle proprie attribuzioni istituzionali e in coerenza con il ruolo di interlocutore tecnico qualificato riconosciuto nel sistema delle relazioni tra professioni ordinistiche e Stato, intende offrire un contributo organico e sistematico in sede di esame dello schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE)

2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, volto 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 strumenti di trasparenza retributiva e meccanismi effettivi di tutela.

Tale contributo si propone di coniugare rigore giuridico, sostenibilità organizzativa e concreta applicabilità delle disposizioni, nella consapevolezza che l'effettività della parità salariale dipende non soltanto dalla formulazione normativa, ma anche dalla qualità tecnica degli strumenti attuativi e dalla loro coerente integrazione nei sistemi di gestione del personale e nelle dinamiche della contrattazione collettiva.

Disposizioni in attuazione della 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

Art. 3 - Definizioni

Ai fini del presente decreto si applicano le definizioni seguenti:

- 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.

Osservazioni e proposte

Con riferimento alla nozione di livello retributivo, si coglie con favore l'intento di semplificazione perseguito dallo schema nazionale, nella parte in cui delimita il perimetro del confronto escludendo i trattamenti economici individuali non strutturali, quali i superminimi, purché fondati su criteri oggettivi riferibili alla posizione o alla performance del singolo lavoratore.

Tale impostazione appare coerente con l'esigenza di concentrare la comparazione sui trattamenti strutturali derivanti dal sistema di classificazione e inquadramento, evitando che elementi individuali, variabili e talvolta occasionali, possano alterare il confronto generale tra categorie o livelli contrattuali. In questa prospettiva, l'esclusione dei superminimi dal concetto di livello retributivo, ove effettivamente ancorati a parametri oggettivi e verificabili, contribuisce a mantenere il focus sui meccanismi collettivi di determinazione del valore del lavoro.

Proprio per la rilevanza applicativa della disposizione, si ritiene tuttavia opportuno che la formulazione definitiva precisi in modo ancora più puntuale le condizioni alle quali tale esclusione opera. In particolare,

dovrebbe essere enfatizzato che il superminimo può essere sottratto al confronto generale solo nella misura in cui risulti attribuito sulla base di criteri oggettivi, predeterminati e non discriminatori, chiaramente individuabili e documentabili. La mera qualificazione formale del trattamento come “superminimo” non dovrebbe essere sufficiente a giustificare l’automatica irrilevanza ai fini della comparazione.

Al contempo, appare correttamente preservata la possibilità che i superminimi riemergano nella fase dell’accertamento individuale di eventuali discriminazioni. Se, infatti, nel confronto generale essi non rilevano quando fondati su criteri oggettivi, resta fermo che, in sede di contenzioso individuale, tali trattamenti possono essere oggetto di scrutinio al fine di verificare se la loro attribuzione abbia in concreto determinato una disparità non giustificata. In questo senso, la distinzione tra piano sistemico e piano individuale appare condivisibile, poiché consente di evitare appesantimenti nella fase comparativa generale senza pregiudicare la piena tutela contro discriminazioni specifiche.

Proprio per prevenire possibili criticità interpretative e contenziosi futuri, si ritiene opportuno che il testo normativo o, eventualmente, gli atti di indirizzo attuativi individuino parametri applicativi più solidi, idonei a definire cosa debba intendersi per criterio oggettivo ai fini dell’attribuzione del superminimo.

Art. 4 - Stesso lavoro e lavoro di pari valore

La disciplina in esame stabilisce che i contratti collettivi nazionali di lavoro e le disposizioni legislative garantiscono sistemi di determinazione e classificazione delle retribuzioni fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, idonei ad assicurare la parità di trattamento economico per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. L’applicazione di un contratto collettivo nazionale stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, di inquadramento e di trattamento economico, determina una presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza previsti dal decreto, fatta salva la possibilità di dimostrare l’esistenza di trattamenti retributivi individuali aventi carattere discriminatorio.

Ai fini dell’applicazione della normativa, in coerenza con quanto previsto dall’articolo 28 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il codice delle pari opportunità tra uomo e donna, sono fornite specifiche definizioni. Per «stesso lavoro» si intende la prestazione resa nell’ambito di mansioni identiche o riconducibili al medesimo livello retributivo e alla stessa categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale applicato dal datore di lavoro. In mancanza di tale contratto, il riferimento è costituito dal contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore interessato. Per «lavoro di pari valore» si intende invece una prestazione diversa, svolta nell’esercizio di mansioni comparabili, come individuate dai livelli retributivi di classificazione stabiliti dal contratto collettivo applicato o, in assenza, dal contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative nel settore di riferimento.

La valutazione del lavoro di pari valore deve essere effettuata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere. Tali criteri devono considerare le competenze richieste, le responsabilità attribuite, le condizioni di lavoro e ogni altro fattore pertinente alla specifica attività o posizione lavorativa.

I sistemi di classificazione e di inquadramento previsti dai contratti collettivi nazionali o dalla legge costituiscono il principale strumento di riferimento ai fini della comparazione, in quanto conformi ai criteri indicati. È tuttavia ammessa la possibilità che il datore di lavoro adotti sistemi di classificazione professionale ulteriori, destinati a integrare quanto previsto dal contratto collettivo, purché fondati su criteri oggettivi e neutrali sotto il profilo del genere.

La comparazione ai fini dell'accertamento della parità retributiva può riguardare lavoratori dipendenti da datori di lavoro diversi, qualora le condizioni economiche derivino dalla medesima disposizione di legge o dal medesimo contratto collettivo nazionale, ovvero da contratti aziendali o regolamenti applicabili a più organizzazioni o imprese appartenenti a un medesimo gruppo societario.

Infine, è previsto che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali possa adottare, entro il 31 dicembre 2026, uno o più decreti contenenti atti di indirizzo per l'attuazione delle disposizioni richiamate.

Osservazioni e proposte

Le disposizioni oggetto di esame si collocano in una prospettiva sistematicamente coerente con l'impianto della direttiva (UE) 2023/970 e presentano profili di indubbio rilievo positivo, in particolare per il mercato richiamo alla centralità della contrattazione collettiva nazionale di qualità quale strumento privilegiato di regolazione dei sistemi di classificazione e determinazione retributiva.

Merita un apprezzamento specifico la scelta di valorizzare i contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, riconoscendo alla loro applicazione una presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza. Tale opzione normativa rafforza il ruolo della contrattazione collettiva autenticamente rappresentativa quale presidio di equilibrio, affidabilità tecnica e coerenza sistemica. È ragionevole ritenere che questa impostazione possa generare un effetto virtuoso sul mercato del lavoro, contribuendo a disincentivare il ricorso a contratti collettivi privi di effettiva rappresentatività, i cosiddetti contratti "pirata", che producono distorsioni concorrenziali e compressioni ingiustificate dei trattamenti economici.

Di particolare rilievo è inoltre la previsione secondo cui la presunzione di conformità non esclude l'accertamento di eventuali trattamenti retributivi individuali discriminatori. Tale scelta realizza un equilibrato temperamento tra esigenze di semplificazione per i datori di lavoro che applicano contratti collettivi qualificati e tutela effettiva del diritto individuale alla parità di trattamento, evitando che la dimensione collettiva si traduca in una schermatura automatica rispetto a possibili disparità.

Con riferimento alla nozione di "lavoro di pari valore", si coglie e si condivide la volontà legislativa di fornire una definizione chiara e tecnicamente orientata, idonea a costituire un riferimento certo anche ai fini della predisposizione della documentazione richiesta dalla direttiva in materia di trasparenza retributiva. La

puntualizzazione dei criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, con richiamo a competenze, responsabilità e condizioni di lavoro, rappresenta un elemento di chiarezza applicativa che può agevolare imprese e parti sociali nell'adempimento degli obblighi informativi e comparativi. Al contempo, tale definizione non deve essere intesa come limite o irrigidimento del principio di non discriminazione, che conserva una portata sostanziale più ampia e non può essere circoscritto in modo restrittivo da formule classificatorie. La nozione di pari valore costituisce dunque una guida tecnica per la valutazione, ma non può tradursi in uno strumento che attenui l'obiettivo primario di prevenire e rimuovere ogni forma di disparità retributiva fondata sul sesso.

Ferma restando la positiva impostazione complessiva, potrebbe risultare opportuno un ulteriore affinamento del testo per evitare possibili applicazioni non pienamente allineate alla direttiva. Non sarebbe infatti coerente ritenere che la sola applicazione di un contratto collettivo comparativamente più rappresentativo esoneri il datore di lavoro dall'adempimento degli obblighi di comparazione previsti dalla disciplina europea. La presunzione di conformità deve operare come criterio di orientamento e semplificazione, senza trasformarsi in un'esenzione generalizzata dagli obblighi di verifica.

In tale ottica, potrebbe essere ulteriormente chiarito che i profili professionali collocati nel medesimo livello contrattuale, secondo quanto definito dagli accordi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, si presumono di pari valore. Un'esplicitazione in tal senso rafforzerebbe la certezza applicativa, valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva e al contempo mantenendo integra la possibilità di sindacare eventuali scostamenti discriminatori.

Sarebbe infine auspicabile un coinvolgimento strutturato e continuativo delle parti sociali nell'elaborazione di criteri comuni per la valutazione dei lavori di pari valore, così da consolidare un metodo condiviso, tecnicamente solido e coerente con l'obiettivo di una effettiva parità retributiva nel sistema delle relazioni industriali.

Art. 6 - Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica

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.

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.

I datori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica.

Osservazioni e proposte

Con riferimento agli obblighi di trasparenza retributiva, si apprezza in modo particolare la scelta del legislatore di valorizzare strumenti normativi e assetti regolativi già presenti nell'ordinamento nazionale, coerenti con le finalità della disciplina europea, evitando di introdurre ulteriori adempimenti autonomi e potenzialmente duplicativi. Tale impostazione denota un approccio equilibrato, orientato alla semplificazione e alla razionalizzazione degli obblighi informativi, in linea con l'esigenza di garantire effettività senza aggravare inutilmente il carico burocratico a carico delle imprese.

La previsione secondo cui l'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi del decreto legislativo n. 104/2022, costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva rappresenta un esempio significativo di coordinamento virtuoso tra fonti. Il rinvio a strumenti già operativi consente infatti di assicurare la conoscibilità del livello di inquadramento, della retribuzione iniziale, del contratto collettivo applicato e dei relativi criteri di determinazione, senza moltiplicare flussi documentali o introdurre oneri formali ulteriori.

Analogamente, si valuta positivamente la previsione secondo cui, per i datori di lavoro che applicano un contratto collettivo nazionale sottoscritto da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, l'obbligo di trasparenza si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici stabiliti dal contratto collettivo applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81/2015. Anche in questo caso emerge una chiara volontà di fondare l'attuazione della direttiva su presidi già strutturati e consolidati nel sistema delle relazioni industriali italiane, rafforzandone il ruolo senza introdurre sovrastrutture amministrative.

Particolarmente apprezzabile risulta, inoltre, la scelta di escludere dall'obbligo di rendere disponibili i criteri per la progressione economica i datori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti. Tale opzione appare pienamente coerente con la struttura del tessuto imprenditoriale italiano, composto in larga misura da piccole e medie imprese che, pur rappresentando un segmento essenziale dell'economia nazionale, dispongono spesso di risorse organizzative ed economiche limitate. L'introduzione di obblighi articolati in materia di trasparenza e formalizzazione dei criteri di progressione avrebbe potuto determinare difficoltà applicative rilevanti per tali realtà, con il rischio di trasformare una misura di garanzia in un aggravio sproporzionato.

La soluzione adottata consente invece di perseguire le finalità della norma europea attraverso un equilibrio ragionevole tra tutela sostanziale e sostenibilità organizzativa, salvaguardando l'effettività del principio di

trasparenza senza compromettere la tenuta delle imprese di minori dimensioni. In tal modo, il legislatore dimostra attenzione sia alla coerenza sistemica sia alla concreta applicabilità delle disposizioni, favorendo un'attuazione graduale e proporzionata degli obblighi previsti.

Art. 7 - Diritto di informazione

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.

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.

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.

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. 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: d) le modalità di raccolta ed esposizione dei dati per i datori di lavoro di cui all'articolo 7, comma 8.

Osservazioni e proposte

La previsione in esame appare pienamente condivisibile nella sua impostazione generale, in quanto riconosce ai lavoratori un diritto informativo funzionale all'effettivo esercizio del principio di parità retributiva, assicurando al contempo un equilibrio tra trasparenza e tutela di altri interessi giuridicamente rilevanti.

Particolarmente apprezzabile è la disposizione secondo cui le informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, acquisite ai sensi della norma, sono utilizzabili esclusivamente ai fini dell'esercizio del diritto alla parità di trattamento economico. Tale delimitazione funzionale rappresenta un presidio essenziale per evitare utilizzi distorti o eccedenti rispetto alla finalità propria dell'istituto. La trasparenza retributiva, infatti, deve costituire uno strumento di garanzia contro le

discriminazioni e non trasformarsi in un meccanismo di diffusione generalizzata di dati economici individuali.

In stretta coerenza con tale impostazione, si sottolinea l'importanza della previsione che esclude la possibilità di determinare, anche indirettamente, la conoscibilità delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori. Il richiamo espresso al Regolamento (UE) 2016/679 assume in questo contesto un rilievo centrale, poiché ribadisce che l'attuazione della trasparenza retributiva deve avvenire nel pieno rispetto dei principi di proporzionalità e tutela dei dati personali. L'equilibrio tra diritto all'informazione e protezione dei dati rappresenta un passaggio delicato, che la norma affronta con un'impostazione attenta e coerente. Peraltro, la previsione normativa si presta a una valutazione positiva sotto il profilo della coerenza sistematica con il Regolamento (UE) 2016/679, in quanto muove da un'esigenza essenziale del diritto europeo della protezione dei dati personali, ossia evitare che, anche attraverso informazioni formalmente aggregate o rese in forma "semplificata", possa realizzarsi un'identificazione diretta o indiretta dell'interessato. Richiamare espressamente il regolamento europeo e subordinare le modalità di adempimento agli obblighi informativi alla condizione che non sia possibile l'identificazione dei singoli, risulta coerente con la nozione di dato personale, inteso quale qualsivoglia informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile. Ne discende che la tutela non si arresta al caso in cui il nominativo del lavoratore sia espressamente indicato, ma si estende a tutte le situazioni in cui l'identificazione sia anche solo potenzialmente ricavabile. La distinzione tra identificazione diretta e indiretta non è un dettaglio terminologico, ma il fulcro della corretta applicazione della disciplina in materia di protezione dei dati personali, soprattutto nei contesti organizzativi di piccole dimensioni, nei quali il rischio di identificabilità indiretta è strutturalmente più elevato. In realtà aziendali di ridotte dimensioni, infatti, il rischio di identificazione indiretta dei singoli lavoratori risulta significativamente più elevato, essendo spesso agevole desumere l'identità dei percettori di determinati trattamenti economici anche a partire da dati aggregati. In un contesto aziendale di dimensioni ridotte, ad esempio, l'indicazione di informazioni apparentemente anonime ma riferite a un'unica figura professionale, a una specifica mansione o a un evento temporalmente circoscritto potrebbe rendere agevolmente individuabile il lavoratore interessato. In tali casi il dato, pur formalmente privo di nominativo, non è realmente anonimo, poiché la platea dei potenziali interessati è talmente ristretta da consentire un'identificazione sostanziale. È proprio in tali situazioni che il rischio di identificazione indiretta si manifesta con maggiore intensità. La previsione in commento valorizza dunque un approccio prudente e proporzionato, volto a evitare indebite compressioni della sfera privata dei lavoratori e a prevenire trattamenti inappropriati di dati economicamente sensibili.

Di particolare rilievo, in tal senso, è la disciplina specifica prevista per i datori di lavoro che occupano fino a quarantanove dipendenti, per i quali le informazioni possono essere fornite secondo le modalità individuate 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. Tale rinvio appare di grande importanza,

poiché consente di definire modalità di raccolta ed esposizione dei dati calibrate sulle dimensioni organizzative delle micro e piccole imprese.

Al fine di assicurare un'applicazione equilibrata della disciplina e di evitare un incremento non governato delle richieste individuali, potrebbe inoltre essere opportuno prevedere che, con riferimento alla medesima categoria o posizione, ciascun lavoratore possa esercitare il diritto di richiesta con cadenza non superiore a una volta l'anno. Una simile precisazione contribuirebbe a prevenire fenomeni di reiterazione eccessiva delle istanze, che, pur formalmente legittime, potrebbero determinare complessità gestionali significative per le imprese. Tale limite temporale, in un'ottica di ragionevolezza e proporzionalità, dovrebbe essere esteso a tutte le imprese, indipendentemente dalla dimensione, al fine di garantire uniformità applicativa e sostenibilità organizzativa della misura.