



ARGOMENTI IN BREVE

Lavoro & salari

La direttiva UE sulla trasparenza salariale (2023/970).....2



LAVORO E SALARI

La direttiva UE sulla trasparenza salariale (2023/970)

Gentile cliente,

con la Direttiva (UE) 2023/970, l'Unione Europea ha introdotto nuove disposizioni in materia di trasparenza retributiva, con lo scopo di rafforzare il concetto della parità di retribuzione tra uomini e donne per lavoro uguale o di pari valore

Gli Stati membri dell'Unione Europea, inclusa l'Italia, dovranno recepire la Direttiva entro il 7 giugno 2026.

Le aziende sono pertanto chiamate a prepararsi per tempo ai nuovi obblighi

Di seguito un riassunto degli aspetti principali della direttiva.

Finalità della normativa

La Direttiva interviene per contrastare il cosiddetto gender pay gap (divario retributivo di genere), che persiste anche a causa di:

- § scarsa trasparenza sulle retribuzioni;
- § criteri di valutazione non sempre oggettivi;
- § discriminazioni dirette o indirette;
- § valutazione non congrua di alcuni ruoli o competenze che di solito vengono svolte da dipendenti femminili

L'obiettivo è rendere trasparenti e verificabili i sistemi retributivi aziendali.

Ambito di applicazione

La normativa si applica a:

- § tutti i datori di lavoro, pubblici e privati
- § e attribuisce diritti particolari ai candidati già durante la fase di assunzione; così come ai lavoratori già assunti che fanno parte dell'organico del datore di lavoro.

Trasparenza nelle assunzioni

I datori di lavoro dovranno:

- § indicare la retribuzione iniziale o il range retributivo già in fase di selezione;
- § basare tali informazioni su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere;
- § utilizzare annunci di lavoro non discriminatori e gender-neutral;
- § non richiedere ai candidati informazioni sulla retribuzione percepita in precedenza.

Le informazioni indicate hanno lo scopo di permettere al candidato una negoziazione informata fin dall'inizio.



Diritto dei lavoratori alle informazioni

I lavoratori già in organico potranno richiedere al datore di lavoro:

- § il proprio livello retributivo;
- § le retribuzioni medie, distinte per sesso, di colleghi che svolgono lo stesso lavoro o attività di pari valore.

Il datore di lavoro dovrà inoltre:

- § informare annualmente i dipendenti dell'esistenza di tale diritto;
- § garantire risposte trasparenti e documentate

Divieto di segreto salariale

Non saranno più ammesse, nei contratti di lavoro, clausole che impediscono ai lavoratori di:

- § condividere informazioni sulla propria retribuzione.

Questo per favorire la possibilità di individuare eventuali discriminazioni.

Criteri relativi alla progressione della carriera e della retribuzione

Le aziende dovranno adottare sistemi interni basati su criteri:

- § oggettivi
- § trasparenti
- § neutrali rispetto al genere

In particolare, dovranno essere chiaramente definiti i criteri relativi a:

- § aumenti retributivi;
- § progressioni di carriera;
- § sistemi premianti.

L'avanzamento deve di conseguenza essere rapportato alla prestazione valutata in modo periodico, all'esperienza e anzianità, all'acquisizione di nuove competenze e responsabilità, così come alla formazione professionale.

Maggiore rischio di contenzioso

Un aspetto rilevante è l'inversione dell'onere della prova in relazione a controversie che riguardano la situazione salariale:

- § sarà il datore di lavoro a dover dimostrare l'assenza di discriminazioni retributive;
- § aumenta quindi il rischio di contenzioso in caso di sistemi retributivi non adeguatamente strutturati.



Obblighi di reporting

Sono previsti obblighi di rendicontazione sul divario retributivo di genere per le aziende con almeno 100 dipendenti, con scadenze differenziate:

- § oltre 250 dipendenti - entro il 7 giugno 2027, con cadenza annuale;
- § 150-249 dipendenti - entro il 7 giugno 2027, ogni 3 anni;
- § 100-149 dipendenti - entro il 7 giugno 2031, ogni 3 anni.

I dati da comunicare includeranno, tra gli altri:

- § divario retributivo medio e mediano;
- § differenze sulle componenti variabili degli stipendi;
- § distribuzione dei dipendenti per fasce retributive.

La Direttiva permette inoltre che uno Stato membro decida di allargare l'obbligo di rendicontazione anche alle aziende con meno di 100 dipendenti.

Soglia critica del 5% e valutazione congiunta

Se dalla rendicontazione emerge, in una delle categorie previste, un divario retributivo superiore al 5%:

- § non giustificato da criteri oggettivi;
- § non corretto entro 6 mesi;

l'azienda dovrà avviare una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori.

Collegamento con la normativa italiana

In Italia il principio di parità retributiva è già previsto dal D. lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità).

Sono inoltre già in vigore:

- § obbligo di rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile per aziende con oltre 50 dipendenti;
- § strumenti di controllo e monitoraggio delle differenze retributive.

Certificazione della parità di genere

In tale ambito le aziende possono valutare l'adozione della cosiddetta certificazione della parità di genere, che comporta:

- § benefici contributivi (esonero fino all'1%, massimo 50.000 euro annui);
- § vantaggi reputazionali e competitivi;
- § maggiore allineamento ai futuri obblighi europei.



Come prepararsi: indicazioni operative

In vista del recepimento della Direttiva, si consiglia di:

- § analizzare il sistema di inquadramento del personale;
- § verificare la coerenza delle retribuzioni tra ruoli comparabili;
- § mappare tutte le componenti retributive (fisse e variabili);
- § formalizzare i criteri di:
 - § assunzione;
 - § valutazione;
 - § progressione di carriera;
- § individuare eventuali criticità e predisporre un piano di adeguamento.

Conclusioni

La Direttiva introduce un cambiamento significativo nella gestione delle politiche retributive aziendali.

Si tratta una revisione strutturale dei sistemi di gestione del personale, con impatti rilevanti su:

- § organizzazione interna;
- § gestione del personale;
- § rischio legale.

Restiamo a Vostra completa disposizione per ulteriori dubbi o chiarimenti.

Ausserhofer & Partner SRL

