

Trasparenza retributiva e gender pay gap: nuovi obblighi per le aziende e prime attività di adeguamento



Gentile Cliente,

con la presente News desideriamo portarVi a conoscenza della Direttiva UE 2023/970 in materia di trasparenza retributiva, parità salariale tra uomini e donne e contrasto al gender pay gap, con particolare riferimento ai nuovi obblighi organizzativi, informativi e documentali destinati a incidere sui processi HR delle aziende, sulle politiche retributive e sulle procedure di selezione del personale.

Il presente documento ha finalità informativa e di primo orientamento. Le indicazioni operative dovranno essere verificate alla luce del provvedimento nazionale di recepimento e degli eventuali chiarimenti amministrativi che saranno emanati.

Studio Associato Braganò & Partners

Consulenza del Lavoro, Organizzazione & HR Management

1. Quadro normativo e decorrenza

La Direttiva (UE) 2023/970 dovrà essere recepita dagli Stati membri entro il 7 giugno 2026. A partire dall'attuazione nel diritto interno, gli obblighi di trasparenza retributiva interesseranno i datori di lavoro pubblici e privati, con un impatto trasversale sulle fasi di selezione, gestione del rapporto di lavoro, classificazione dei ruoli e definizione dei trattamenti retributivi.

2. Obblighi di reporting per dimensione aziendale

Accanto agli obblighi generali di trasparenza, la Direttiva prevede specifici adempimenti periodici di comunicazione dei dati sul divario retributivo di genere per i datori di lavoro con almeno 100 lavoratori, con scadenze graduate in base alla dimensione aziendale:

Dimensione aziendale	Prima comunicazione	Periodicità successiva
Almeno 250 lavoratori	Entro il 7 giugno 2027	Annuale
Da 150 a 249 lavoratori	Entro il 7 giugno 2027	Triennale
Da 100 a 149 lavoratori	Entro il 7 giugno 2031	Triennale

Qualora dal reporting emerga, in una categoria di lavoratori, un divario retributivo medio pari o superiore al 5% non giustificato da criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere e non rimosso entro il termine previsto, il datore di lavoro dovrà attivare una valutazione congiunta delle retribuzioni con le rappresentanze dei lavoratori, secondo le modalità che saranno definite dalla normativa nazionale di recepimento.

3. Selezione del personale: trasparenza prima dell'assunzione

Un primo ambito di attenzione riguarda la fase di selezione. I candidati dovranno ricevere informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia retributiva, fondata su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, in modo da consentire una negoziazione informata e trasparente. Tali informazioni potranno essere indicate nell'annuncio di lavoro oppure comunicate prima del colloquio o, comunque, prima della conclusione del contratto.

Non sarà inoltre consentito richiedere ai candidati informazioni sulla retribuzione percepita nei precedenti rapporti di lavoro o in rapporti ancora in corso. Sarà quindi opportuno rivedere i format degli annunci, le procedure di recruiting, i criteri di formulazione delle offerte economiche e le linee guida interne per i colloqui.

4. Diritti informativi dei lavoratori

La Direttiva rafforza i diritti informativi dei lavoratori, che potranno richiedere informazioni sul proprio livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per genere, riferiti ai lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. I datori di lavoro dovranno inoltre rendere accessibili i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica, secondo criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere.

Sarà pertanto necessario predisporre procedure interne per gestire le richieste in modo ordinato, tracciabile e coerente, individuando responsabilità, tempistiche di risposta, modalità di interlocuzione con le rappresentanze dei lavoratori e criteri di tutela dei dati personali.

5. Mappatura dei ruoli e criteri di pari valore

Particolare rilievo assume la mappatura dei ruoli aziendali. Per verificare la parità retributiva non sarà sufficiente fare riferimento alla sola qualifica formale o al livello contrattuale, ma occorrerà valutare il contenuto effettivo delle posizioni, le competenze richieste, le responsabilità assegnate, il livello di autonomia, le condizioni di lavoro e gli altri elementi che incidono sul valore del ruolo.

Sarà quindi utile verificare la presenza di job description aggiornate, criteri di valutazione dei ruoli, livelli di seniority, sistemi di classificazione coerenti e processi decisionali documentati in materia di inquadramenti, aumenti, promozioni, bonus e benefit.

6. Prime attività di adeguamento consigliate

In tale contesto, è consigliabile che i datori di lavoro avviino sin d'ora una prima verifica interna, al fine di valutare il livello di adeguatezza dei propri processi HR e retributivi. In particolare, sarà utile verificare:

- esistenza e aggiornamento delle policy retributive;
- criteri per aumenti, promozioni, premi, bonus e benefit;
- procedure di approvazione delle retribuzioni e delle offerte economiche;
- coerenza tra job description, livelli contrattuali, seniority e responsabilità effettive;
- presenza di strumenti di monitoraggio del gender pay gap;
- procedure per la gestione delle richieste informative dei lavoratori;
- formazione di HR, recruiter, manager e funzioni coinvolte nei processi retributivi.

Per tali ragioni, riteniamo opportuno avviare una prima attività di assessment finalizzata a verificare il livello di preparazione aziendale rispetto ai nuovi obblighi.

A tal fine, potrete compilare la check list allegata, denominata “Check List Iniziale - Trasparenza Retributiva”, che ha l'obiettivo di raccogliere le prime informazioni relative a governance HR,

mappatura dei ruoli, politiche retributive, recruiting, monitoraggio del gender pay gap, reporting e formazione interna.

Il documento rappresenta una prima fase dell'attività di analisi e dell'eventuale successiva predisposizione o aggiornamento delle procedure interne in materia di trasparenza retributiva. Le informazioni raccolte ci consentiranno di effettuare una prima valutazione del livello di presidio aziendale e di individuare, ove necessario, le azioni prioritarie di adeguamento.

Restiamo a disposizione per ogni chiarimento.

Cordiali saluti.

Studio Associato Braganò & Partners

Consulenza del Lavoro, Organizzazione & HR Management