

di MARIO CASSARO

Sarà davvero possibile conoscere gli stipendi dei colleghi?

La Direttiva UE 2023/970 introduce obblighi di trasparenza salariale per contrastare le discriminazioni retributive di genere, prevedendo la comunicazione di dati medi per categoria professionale, ma non l'accesso agli stipendi individuali.

La Direttiva UE 2023/970 stabilisce **requisiti minimi per rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne**. La normativa si applica a datori di lavoro pubblici e privati, nonché a tutti i lavoratori con contratto o rapporto di lavoro definito dalla legislazione, contrattazione collettiva o prassi nazionali di ciascuno Stato membro. Il considerando 11 della Direttiva sottolinea che l'applicazione del principio della parità retributiva è ostacolata da 3 fattori critici: mancanza di trasparenza nei sistemi retributivi, incertezza giuridica sul concetto di lavoro di pari valore e ostacoli procedurali per le vittime di discriminazione. Il documento introduce un sistema di trasparenza salariale che obbliga i datori di lavoro a fornire informazioni sui livelli retributivi durante tutte le fasi del rapporto lavorativo, a partire dai colloqui preassunzione e prevede interventi specifici quando i divari salariali di genere superano il 5%.

Per quanto riguarda gli obblighi per le imprese, nelle fasi precedenti all'assunzione, **i datori di lavoro devono comunicare le retribuzioni previste negli annunci di lavoro o al primo colloquio**, senza poter richiedere informazioni sui precedenti stipendi dei candidati. È inoltre **vietato inserire clausole contrattuali che impediscono ai lavoratori di divulgare o richiedere informazioni sulla propria retribuzione** o quella di altri colleghi. I lavoratori possono richiedere e ricevere per iscritto informazioni sul proprio livello retributivo e sui livelli medi per sesso delle categorie che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore, tramite rappresentanti dei lavoratori od organismi per la parità.

Tra gli elementi innovativi, si evidenzia **l'inclusione della discriminazione intersezionale nell'ambito di applicazione**, riferendosi a condotte discriminatorie che derivano dall'interazione simultanea di molteplici fattori quali genere, origine etnica, credo religioso, convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale.

A carico delle aziende è previsto un **report da elaborare con il coinvolgimento delle parti sociali e con una consultazione preventiva**, la cui periodicità si differenzia per dimensione aziendale:

- **per le imprese con oltre 250 dipendenti** sono previsti report annuali dettagliati sul divario retributivo di genere a partire dal 7.06.2027;
- **per le imprese con 150-249 dipendenti** le informazioni devono essere comunicate ogni 3 anni dal 7.06.2027;
- **per le imprese con 100-149 dipendenti** la periodicità è di 3 anni a partire dal 7.06.2031.

È importante sottolineare che, **per le imprese sotto i 100 dipendenti**, la Direttiva prevede la possibilità di fornire informazioni solo su base volontaria; tuttavia, gli Stati membri possono imporre a tale categoria di datori di lavoro di fornire informazioni sulla retribuzione. Pertanto, dovremo attendere l'adozione della norma interna che dovrà avvenire entro il 7.06.2026 per conoscere le reali applicazioni pratiche della normativa in argomento. Le informazioni sono comunicate all'autorità indicata dalle norme interne e i dati sul divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di essi, ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili, sono forniti a tutti i lavoratori e ai loro rappresentanti e trasmessi all'Ispettorato del Lavoro e all'organismo di parità su richiesta.

Nelle more del recepimento della Direttiva, al fine di rispettare le tempistiche previste dalla normativa ed evitare sanzioni potenzialmente pesanti, **le aziende dovrebbero avviare immediatamente un processo di compliance interno strutturato**. Il punto cruciale della Direttiva è il principio di neutralità retributiva rispetto al genere, che consente differenze retributive solo se giustificate da criteri neutri e oggettivi. In altri termini, i sistemi retributivi devono assicurare parità per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. In caso di mancato rispetto degli obblighi di trasparenza, spetta all'impresa dimostrare l'oggettiva giustificazione delle differenze salariali. Per i lavoratori è prevista una tutela risarcitoria che comprende il recupero della retribuzione arretrata, di premi e pagamenti in natura.