

PAGHE E CONTRIBUTI

di ROBERTA JACOBONE

Rapporti di lavoro sempre più trasparenti

Entro il 7.06.2026 l'Italia dovrà recepire la Direttiva UE 2023/970 sulle nuove regole della "trasparenza salariale", introducendo nuovi vincoli finalizzati ad eliminare le disparità di genere e il divario salariale tra uomini e donne.

Come se non fosse già complicato trovare profili adeguati da assumere il mondo della ricerca e selezione del personale sta per affrontare una piccola rivoluzione. Iniziata già con il D.Lgs. 104/2022 che aveva recepito la Direttiva UE 2019/1152 sulla trasparenza nel rapporto di lavoro, ora l'entrata in vigore della Direttiva UE 2023/970 non rappresenta un mero aggiornamento delle tutele contro la discriminazione ma impone un radicale ripensamento delle politiche retributive aziendali, superando la riservatezza che le ha sempre caratterizzate. Ecco che chi cerca lavoro dovrà ricevere informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla fascia economica attribuita alla posizione al fine di colmare l'asimmetria informativa che spesso penalizza i candidati, in particolare le donne. Ritengo però vada considerato che la proposta economica si baserà su specifiche caratteristiche richieste al candidato che, durante il colloquio, non sempre corrispondono. Sarà pertanto legittima la revisione della retribuzione in presenza di competenze incomplete o non pienamente coerenti con l'annuncio.

Inoltre, il D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) già **vieta qualsiasi discriminazione di genere per accedere al lavoro** e l'art. 27 applica il divieto anche ai criteri di selezione e ai colloqui. Già oggi è vietato informarsi sullo status familiare del candidato in quanto considerata una prassi discriminatoria che porta ad utilizzare certe informazioni per escludere persone ritenute erroneamente meno disponibili per l'azienda. La Direttiva UE 2023/970, oltre a consolidare questo divieto, impone ai datori di lavoro di non chiedere ai candidati informazioni sulla retribuzione percepita in passato che, se troppo bassa, rischia di far ridurre la nuova offerta economica. Da un altro punto di vista però credo che la condivisione del dato retributivo non sia sempre negativo, essendo un riferimento che evita di sottovalutare (e perdere) la risorsa proponendo un trattamento economico non in linea con le sue aspettative.

I datori di lavoro dovranno anche assicurarsi che gli annunci di lavoro e i titoli professionali siano neutri sotto il profilo del genere. Le procedure di assunzione devono essere condotte in modo non discriminatorio, basandosi su criteri oggettivi (competenze certificate, impegno profuso, responsabilità assunte) per non compromettere il diritto alla parità retributiva. Per i datori di lavoro, questo significa iniziare a revisionare le job description rendendole neutre, definire fasce retributive chiare per ogni ruolo, formare i responsabili HR affinché evitino domande vietate.

Sul fronte interno invece la **trasparenza diventa un diritto permanente**: ogni lavoratore potrà richiedere il proprio livello retributivo individuale e i livelli medi per categoria ripartiti per sesso e il datore di lavoro dovrà essere pronto a rispondere fornendo motivazioni chiare e dettagliate. Da non sottovalutare anche le tutele in caso di controversia: se l'azienda non ha rispettato gli obblighi di trasparenza, il datore di lavoro dovrà dimostrare l'assenza di discriminazione o le sanzioni non saranno simboliche, parametrata al fatturato lordo annuo o alla massa salariale totale.

Ben venga quindi una valutazione basata sulle competenze e sul valore del lavoro lasciando meno spazio alla discrezionalità e alla negoziazione al ribasso ma ci si augura che questi vincoli non diventino un ostacolo sulla carta ma un vero plus a favore dei datori di lavoro più trasparenti e virtuosi.

PRODOTTO EDITORIALE

Ratio Società e Impresa

Mensile dedicato alle società e imprese:
fisco, gestione, diritto.

SCOPRI
L'ABBONAMENTO

