

LA NUOVA ERA DELLA TRASPARENZA RETRIBUTIVA ?

Lo Schema del Decreto Legislativo di attuazione
della Direttiva (UE) 2023/970

Enzo Lavolta
Consulente del Lavoro



Il Cambio di Paradigma: Da Principio a Obbligo

Da (Passato)

- La parità salariale come principio teorico.
- Approccio difensivo e reattivo.
- Onere della prova a carico del dipendente.
- Retribuzioni coperte da riservatezza.



A (Nuovo Standard)

- Trasparenza proattiva e misurabile.
- Obblighi sistemici di reporting e audit.
- Inversione dell'onere della prova a carico dell'azienda.
- Diritto incondizionato all'informazione retributiva.

3 Pilastri della Direttiva:

1. Criteri Oggettivi di Valutazione

2. Diritti di Informazione

3. Audit e Reporting Obbligatori

Perimetro e Ambito di Applicazione (Art. 1-3)

Inclusi (Chi rientra nella norma)



Settori: Datori di lavoro del settore Pubblico e Privato.



Rapporti di Lavoro: Tutti i subordinati, inclusi contratti a termine, part-time e dirigenti.



Estensione Fondamentale: Anche i candidati a un impiego godono dei diritti di trasparenza (fase pre-assuntiva).

Esclusi (Eccezioni previste)

- Contratti di apprendistato.
- Lavoro domestico.
- Lavoro intermittente.

La Metrica Fondamentale: Come si Valuta il Lavoro (Art. 4)

CCNL costituisce presunzione di conformità, ma il datore deve garantire criteri oggettivi e neutri rispetto al genere.



Impatto Operativo - Fase 1: Talent Acquisition (Art. 5)

Le nuove regole della fase pre-assuntiva cambiano radicalmente il processo di selezione.

Obblighi (Cosa Fare)



Indicare il Valore: Fornire ai candidati la retribuzione iniziale o la fascia retributiva della posizione.



Riferimenti CCNL: Indicare le pertinenti disposizioni del contratto collettivo negli avvisi o bandi.



Neutralità: Annunci e procedure di selezione condotti con criteri neutri e non discriminatori.

Divieti (Cosa è Vietato)



Divieto Assoluto: È categoricamente vietato chiedere al candidato informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o precedenti rapporti di lavoro.

(Il divieto si applica all'azienda e a qualsiasi agenzia o headhunter terza incaricata).

Impatto Operativo - Fase 2: Trasparenza Interna (Art. 6 e 8)

L'architettura delle informazioni a cui hanno diritto i dipendenti.

Criteria di Retribuzione

L'azienda deve rendere accessibili i criteri oggettivi utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi di base.

Criteria di Progressione

L'azienda deve rendere accessibili i criteri stabiliti per la progressione economica di carriera.

Esenzione: Aziende <50 dipendenti esonerate su questo punto.

Obbligo di Accessibilità (Art. 8)

Tutte le informazioni fornite a dipendenti e candidati devono essere strutturate in formati pienamente accessibili alle persone con disabilità, tenendo conto delle specifiche esigenze.

Il Nuovo Diritto di Richiesta del Lavoratore (Art. 7)

1. Chi

- Qualsiasi lavoratore (personalmente, tramite sindacati o organismi di parità).
- Indipendentemente dalle dimensioni aziendali.

2. Cosa richiede

- Informazioni sui livelli retributivi medi.
- Dati categorizzati relativi ai colleghi che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore.

3. Entro Quando

- Il datore di lavoro ha l'obbligo di rispondere per iscritto entro 2 mesi dalla richiesta.
- Obbligo di risposta motivata in caso di richiesta di ulteriori chiarimenti.

4. Vincoli

- Dati utilizzabili solo per l'esercizio del diritto alla parità.
- Vietata l'identificazione diretta o indiretta delle RAL individuali degli altri colleghi.

Il Cruscotto Dati: I KPI Obbligatori (Art. 9)

Le aziende dovranno calcolare e comunicare i seguenti indicatori all'Organismo di Monitoraggio:

Dati Pubblici (Pubblicati dall'Organismo e sul sito aziendale)

1. Divario retributivo di genere (globale)

2. Divario retributivo nelle componenti variabili

3. Divario retributivo mediano di genere

4. Divario mediano nelle componenti variabili

5% di uomini e donne che ricevono componenti variabili

6% di uomini e donne in ciascun quartile retributivo

Dati Riservati (Accessibili a lavoratori, sindacati, ispettorato)

7. Divario retributivo di genere diviso per specifiche categorie di lavoratori (stesso lavoro/pari valore), ripartito in retribuzione di base e componenti variabili.

La Timeline della Compliance (Art. 9)

Quando scattano gli obblighi formali di reporting in base all'organico aziendale.

Scadenza: Giugno 2027
Frequenza: Annuale

Scadenza: Giugno 2027
Frequenza: Ogni 3 anni

Aziende con
+250 dipendenti

Aziende con
150-249 dipendenti

Scadenza: Giugno 2031
Frequenza: Ogni 3 anni

Aziende con **100-149**
dipendenti

{Nota: Per le aziende con <100 dipendenti il reporting strutturato è volontario}.

Il Trigger della Valutazione Congiunta (Art. 10)

Se le anomalie nei dati non vengono corrette, scatta l'obbligo di intervento sindacale.

SE emerge un divario retributivo medio tra i generi $\geq 5\%$ in una qualsiasi categoria di lavoratori.



E il datore di lavoro non ha motivato la differenza con criteri oggettivi e neutri.



E il datore non corregge la disparità entro 6 mesi dalla comunicazione.



ALLORA: Valutazione Congiunta Obbligatoria

L'azienda è obbligata a condurre un'analisi approfondita (cause, proporzione dei sessi, efficacia misure passate) in collaborazione con le rappresentanze sindacali per attuare **misure correttive**.

Privacy e Tutela dei Dati (Art. 11)

Conformità GDPR Assoluta

- La raccolta e la condivisione dei dati devono avvenire nel pieno rispetto del Regolamento (UE) 2016/679.
- Nessun obbligo di raccogliere dati personali diversi da quelli connessi al sesso biologico.

Divieto di Identificazione

- I rappresentanti dei lavoratori, pur avendo accesso ai dati per fornire consulenza, hanno il divieto assoluto di divulgare i livelli retributivi effettivi di singoli lavoratori identificabili.

Vincolo di Scopo

- I dati ottenuti tramite le richieste di trasparenza possono essere usati esclusivamente ai fini dell'applicazione del **principio della parità di retribuzione** e per nessun altro scopo.

Strumenti di Tutela: La Rivoluzione Legale {Art. 12}

Rischio giuridico aumentato: l'azienda è considerata colpevole fino a prova contraria.

L'Inversione dell'Onere della Prova

Se un dipendente porta elementi di fatto che fanno presumere una discriminazione, o se l'azienda viola gli obblighi di trasparenza, spetta all'azienda dimostrare l'assenza di discriminazione.

Legittimazione Estesa

Le organizzazioni sindacali, i consiglieri di parità e le associazioni legittimate possono agire in giudizio su delega del lavoratore (anche per discriminazioni collettive).

Tutela contro le Ritorsioni (Vittimizzazione)

Applicazione rigorosa contro qualsiasi trattamento sfavorevole, licenziamento o demansionamento verso chi esercita o difende questi diritti.



Sanzioni e Monitoraggio Istituzionale (Art. 13 & 14)



Sanzioni e Danni Commerciali

In caso di accertamento di discriminazioni:

- **Sanzioni Pecuniarie:** Da 5.000 € a 10.000 €.
- **Revoca Benefici:** Possibile revoca di agevolazioni finanziarie o creditizie statali.
- **Esclusione Appalti:** Esclusione fino a 2 anni da appalti pubblici, servizi o forniture per i casi più gravi o recidiva.



Il Nuovo Organismo di Monitoraggio

Istituito presso il Ministero del Lavoro, con il compito di:

- Raccogliere e pubblicare i KPI retributivi aziendali.
- Analizzare le cause sistemiche del divario.
- Inviare relazioni periodiche alla Commissione Europea.
- Collaborare con l'Ispettorato del Lavoro (INL).

Synthesis: La Roadmap di Compliance

Le azioni strategiche da avviare per preparare l'organizzazione.

1. Recruiting & Talent

- Aggiornare i format degli annunci di lavoro (inserire range RAL).
- Rivedere le policy dei colloqui: vietare categoricamente le domande sulla RAL attuale/precedente.
- Formare headhunter esterni e reclute sulle nuove regole.

2. Sistemi Retributivi e Inquadrament[©]

- Condurre un Audit interno sui sistemi di classificazione (Art. 4).
- Verificare che le progressioni di carriera si basino su criteri documentati, oggettivi e neutri.
- Documentare le motivazioni per ogni deviazione dalla media.

3. Data Readiness (Sistemi IT & HR)

- Adeguare i sistemi informativi per calcolare i nuovi KPI (Art. 9).
- Simulare il reporting oggi per individuare eventuali gap >5%.
- Isolare l'impatto delle componenti variabili dal salario base.

4. Procedure Sindacali e Interne

- Definire un protocollo per le richieste di informazioni dei dipendenti (risposta in 2 mesi).
- Preparare l'accessibilità dei dati per dipendenti con disabilità.
- Pianificare la strategia di Valutazione Congiunta in caso di gap irrisolti.

GRAZIE
PER L'ATTENZIONE

Enzo Lavolta