

Parità retributiva, è conto alla rovescia per le aziende

La direttiva. Entro il 7 giugno l'Italia dovrà recepire la normativa Ue sulla trasparenza salariale: rafforzato il diritto all'informazione. Parametri neutrali e verificabili anche per le progressioni di carriera



Al via un percorso di adempimenti complessi: il nodo è la misurazione delle disparità

Giampiero Falasca

Il conto alla rovescia è già iniziato: entro il 7 giugno 2026 l'Italia dovrà recepire la direttiva (Ue) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, fondata sul principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. L'attuazione del provvedimento richiederà un rilevante sforzo organizzativo, perché - nel disegno della direttiva - la parità retributiva smette di essere un obiettivo programmatico e diventa un sistema strutturato di obblighi di trasparenza, metriche comparabili e rimedi sanzionatori. Si tratta di impegni complessi, che rendono urgente l'avvio del percorso di adeguamento; proviamo a ripercorrere i principali punti sui quali le imprese dovranno intervenire.

Gli interventi

In primo luogo, è previsto un significativo rafforzamento del diritto all'informazione. I lavoratori potranno chiedere e ottenere dati sul proprio livello retributivo e sui livelli medi, disaggregati per genere, riferiti a categorie comparabili di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. La direttiva incide anche sui processi di selezione. In fase di assunzione dovranno essere rese disponibili informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla fascia retributiva prevista per la posizione, con una forte compressione degli spazi per pratiche opache o discrezionali. In

parallelo, diventerà centrale la tracciabilità dei criteri utilizzati per gestire la crescita economica e professionale dei lavoratori. Sistemi di classificazione, progressioni di carriera e politiche retributive dovranno poggiare su parametri neutri e verificabili, in grado di reggere un eventuale scrutinio interno, sindacale o giudiziale. C'è poi il grande tema della misurazione delle disparità retributive. Per arrivare preparati su questo fronte, la prima tappa è tecnica ma decisiva: la mappatura delle mansioni "di pari valore". Non basta l'organigramma, né il mansionario tradizionale. Serve una mappatura delle attività che consenta confronti omogenei, basata su criteri quali competenze, responsabilità, complessità e condizioni di lavoro. È necessario definire quali siano i lavori di pari valore, raggruppandoli in fasce omogenee, perché è su questo perimetro che verranno misurati i differenziali retributivi e valutate le relative giustificazioni. Una volta completata la mappatura, occorrerà confrontare le retribuzioni di donne e uomini all'interno di ciascuna fascia, utilizzando dati coerenti con le indicazioni della direttiva: retribuzione fissa e variabile, superminimi, premi, benefit, lavoro part-time, anzianità e ogni altro elemento rilevante. Sulla base di questi dati dovrà essere redatto un report, destinato alla valutazione delle organizzazioni sindacali e degli organismi che il legislatore nazionale individuerà. La valutazione sarà centrata sull'eventuale presenza di divari retributivi ingiustificati: qualora emergesse una differenza rilevante, superiore al 5%, non spiegabile attraverso criteri oggettivi e neutrali, scatterebbe l'obbligo di una valutazione congiunta con le

rappresentanze dei lavoratori e dell'adozione di misure correttive. Anche in presenza di una giustificazione formale del divario, l'azienda sarebbe comunque tenuta a mettere in campo un piano di rientro volto alla sua progressiva riduzione. Un percorso che potrebbe generare forti tensioni nel dialogo con le organizzazioni sindacali e con il personale, soprattutto qualora emergessero forti divari retributivi. I termini per l'adempimento degli obblighi di reportistica non saranno uguali per tutti. La direttiva prevede un'entrata in vigore scaglionata in base alle dimensioni aziendali. I datori di lavoro con almeno 250 dipendenti dovranno trasmettere il primo report entro il 7 giugno 2027 e successivamente con cadenza annuale; quelli con un organico compreso tra 150 e 249 dipendenti entro la stessa data, ma con periodicità triennale; le imprese tra 100 e 149 dipendenti entreranno nel perimetro più tardi (2031). Al di sotto dei 100 dipendenti la direttiva non impone un obbligo generalizzato di reportistica, lasciando agli Stati membri margini di discrezionalità per eventuali estensioni. La direttiva fissa senza dubbio un obiettivo di grande rilievo, perché il mercato del lavoro non può dirsi pienamente maturo finché non viene raggiunta una reale parità retributiva. Tuttavia, gli strumenti scelti dall'Unione europea per perseguire questo obiettivo sono complessi e impegnativi: prepararsi per tempo è l'unico modo per gestire questo rilevante impegno organizzativo in modo sostenibile per l'impresa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL RITARDO



IL SOLE 24 ORE, 17 DICEMBRE 2015, P. 25

In Italia, il Gender Pay Gap (la differenza fra le retribuzioni delle donne e quelle degli uomini) si attesta al - 10,4%, a sfavore delle donne e oltre un'azienda su due (54,7%) ha un approccio passivo o solo compliant rispetto alle indicazioni della Direttiva Ue. Il dato emerge da un sondaggio su oltre 1.000 aziende realizzato per capire il loro approccio al tema dalla società di consulenza ODM Consulting.

5%

Il divario salariale

Fra i sessi

È la differenza oltre la quale scatterà l'obbligo di valutazione congiunta e di misure correttive

250

Dipendenti

Le prime aziende obbligate

Le aziende di questa dimensione devono trasmettere il primo report entro il 7 giugno 2027

100

Dipendenti

Le piccole e medie imprese

Sotto 100 lavoratori la direttiva non impone un obbligo generalizzato di reportistica