LEXELLENT	Data: 14 gennaio 2025
Testata: La Stampa	Link

LA STAMPA

Buste paga, fine del segreto salariale: ora si potrà chiedere all'azienda quanto guadagna il collega

E i divari di stipendio dovranno essere corretti: obbligo per le ditte di grandi dimensioni. In sede di contrattazione poi è prevista trasparenza

Una importante novità sta per investire il mondo del lavoro e delle retribuzioni: **dal prossimo 7 giugno l'Italia dovrà recepire la Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale.**

Cosa significa? **Nelle aziende scatterà la fine del segreto salariale, vale a dire che tutti i lavoratori potranno chiedere la retribuzione media dei colleghi con mansioni equivalenti**. Un altro aspetto di novità riguarda l'inversione dell'onere della prova: se lo stipendio è sotto la media, l'azienda deve giustificarlo. Vuol dire che non è più il lavoratore a dimostrare la discriminazione.

Le aziende dovranno stilare report obbligatori sul gender pay gap: se hanno più di 250 dipendenti, questi report dovranno essere annuali. Se hanno tra i 100 e i 249 dipendenti, i report dovranno essere triennali. Se il gap supera il 5% senza motivazioni, è previsto l'obbligo di correzione.

Cosa significa per i lavoratori

La novità significa un diritto alle informazioni salariali trasparenti in sede di colloquio e contratto. Inoltre la novità potrà portare a una conciliazione interna (con sindacati) prima

di arrivare alle vie del tribunale. Sono inoltre previsti risarcimenti automatici in caso di discriminazione provata.

Impatto pratico

E' probabile che la nuova normativa porterà a una maggiore equità salariale (soprattutto nel caso del gender pay gap). In questo contesto le aziende saranno obbligate a rivedere le proprie politiche retributive. Sono previste sanzioni per chi non si adegua (fino al 5% del fatturato annuo).

L'Italia ha tempo fino a giugno 2026 per adeguarsi a questo nuovo sistema, senza possibilità di proroghe. Le imprese dovranno prepararsi a questo appuntamento e auditare stipendi, uniformare criteri e comunicare politiche salariali trasparenti.

L'obbligo di intervento

Un punto centrale della normativa riguarda **l'obbligo legale di intervento. La Direttiva UE 2023/970 stabilisce che la trasparenza retributiva non sia un mero adempimento formale, ma uno strumento che fa scattare precisi obblighi giuridici quando emergono divari salariali di genere non giustificati.** «E' previsto per tutte le imprese soggette a reporting, vale a dire quelle con più di 100 dipendenti, nel caso in cui in una categoria il divario uomo/donna sia almeno del 5% e questo divario non sia giustificato da criteri oggettivi e non è corretto entro sei mesi – spiega Giulia Leardi, Partner Lexellent -. In questo caso, **l'azienda deve svolgere una valutazione congiunta delle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori e adottare misure correttive».** L'esperta spiega che «la Direttiva UE 2023/970 non chiede alle imprese di pagare tutti allo stesso modo. Chiede loro di sapere, misurare e dimostrare perché pagano in modo diverso. Per i lavoratori questo significa uscire dall'asimmetria informativa».

Valletta
PR ADVISORY

Rassegna Stampa

LEXELLENT
Your partner in law.