

È l'ora della trasparenza, buste pagain chiaro nelle offerte di lavoro

Le novità appena entrate in vigore. Dagli annunci ai colloqui, dalle assunzioni alle informazioni salariali da fornire ai dipendenti: ecco le indicazioni operative con i principali adempimenti che i datori devono tenere in considerazione

Giorgio Pogliotti Claudio Tucci

Da poco più di 48 ore il lavoratore può chiedere di conoscere il livello medio della retribuzione della propria categoria. Con l'entrata in vigore delle nuove regole sulla trasparenza retributiva, arrivano una serie di novità per i datori di lavoro, sin dalla selezione di candidati per i posti vacanti. Assieme agli avvocati Arturo Maresca ed Enrico Maria D'Onofrio, big nella consulenza alle aziende, ecco le prime indicazioni operative alle imprese, in attesa delle disposizioni attuative ministeriali.

1

Annunci di lavoro

Va indicato il salario per la posizione

Successivamente all'entrata in vigore del decreto, negli annunci di lavoro si dovrà indicare espressamente la retribuzione iniziale o la relativa fascia prevista per la posizione da ricoprire. La retribuzione da indicare è quella che il datore di lavoro ritiene di offrire per la posizione oggetto dell'annuncio (ad esempio la Ral comprensiva dell'eventuale superminimo) ed eventualmente la previsione di una retribuzione variabile.

2

Colloqui

I paletti alle domande su salari precedenti

Le nuove norme vietano in modo espresso di chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. Le stesse informazioni non possono essere acquisite con modalità indirette, né per il tramite di soggetti terzi cui sia stata affidata la selezione (società di recruiting, head hunter). La dichiarazione spontanea del candidato non viola le previsioni del decreto in quanto non avviene a seguito di una sollecitazione del datore di lavoro, ma è espressione della libertà contrattuale del lavoratore di negoziare il trattamento economico. In attesa delle prime indicazioni operative, è opportuno considerare anche la richiesta sull'inquadramento attuale o passato come acquisizione indiretta

di informazioni sulla retribuzione, e quindi è consigliabile astenersi dal richiederla, salvo che si tratti di un dato già reso pubblico dal candidato (Cv, profilo professionale) o spontaneamente dichiarato. Invece, le informazioni sull'esperienza maturata, sulle competenze, sulle responsabilità ricoperte possono essere oggetto del colloquio.

3

Assunzione

Gli adempimenti nei diversi casi

Se il lavoratore è già stato assunto, ovvero abbia già ricevuto una lettera di impegno vincolante che preveda una componente retributiva la cui puntuale determinazione presupponga la conoscenza di dati contenuti nella precedente busta paga (si pensi, ad esempio, all'entry bonus), si ritiene che il cedolino possa essere richiesto limitatamente alla necessità di individuare l'esatto importo da riconoscere. Se invece si è ancora nella fase di trattativa, la busta paga non può essere richiesta in quanto potenzialmente consentirebbe di risalire alle informazioni sulla retribuzione percepita nel precedente rapporto. Per quanto invece riguarda gli adempimenti contestuali all'instaurazione del rapporto, per i datori di lavoro che applicano un Ccnl leader, è sufficiente integrare l'informativa ex Dlgs 152/1997 indicando che la stessa viene fornita anche ai sensi dell'articolo 6, comma 2, Dlgs 7 maggio 2026, n. 96. Per i nuovi assunti, dal 7 giugno, l'integrazione - nei termini sopra indicati - dell'informativa ex Dlgs 152/1997 costituisce modalità ordinaria di adempimento dell'obbligo di rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica; per il personale già in forza si può procedere all'integrazione in caso di modifiche nella gestione del rapporto di lavoro che obblighino, ai sensi del Dlgs 152/1997, a rendere l'informativa o in caso di richiesta del lavoratore.

4

LA MAPPATURA

La partenza dalle categorie

Ai fini della comparazione dei livelli retributivi, i datori di lavoro sono chiamati a costituire le categorie di lavoratori («mappatura») che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. I sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai Ccnl, dalla contrattazione decentrata, dalla contrattazione integrativa o dalla legge costituiscono - in via primaria - lo strumento di riferimento ai fini della comparazione e dell'applicazione della direttiva. Sono inoltre consentiti sistemi aziendali di classificazione professionale e di valutazione decisi dal datore di lavoro a integrazione di quanto previsto dal Ccnl, purché caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere. Tenuto conto che l'applicazione di un Ccnl leader

costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza, almeno in fase di prima applicazione è preferibile attestarsi, nella mappatura, sulle categorie previste dal Ccnl, eccetto che per i dirigenti (per i quali, ove la contrattazione collettiva non fornisca indicazioni nel prossimo futuro, sarà necessario creare dei cluster basati su criteri oggettivi e neutri come, ad esempio, l'anzianità nel ruolo, l'area professionale, e così via).

5

superminimi

L'esclusione
dal confronto

Nella composizione dei livelli retributivi medi delle categorie, devono essere inclusi tutti gli elementi retributivi continuativi e fissi, ad esclusione (quantomeno nella prima fase applicativa) dei trattamenti economici individuali come i superminimi (ciò è previsto espressamente nella relazione illustrativa al decreto). La possibilità di continuare ad escludere i superminimi individuali dovrà essere monitorata ed eventualmente rimodulata sulla base delle evoluzioni interpretative e giurisprudenziali che si svilupperanno nei prossimi mesi e, in ogni caso, il loro inserimento dovrà essere operato nella seconda fase di applicazione del decreto, ossia al momento della comunicazione delle informazioni sui divari retributivi in base all'articolo 9 (7 giugno 2027, per le imprese con almeno 150 dipendenti). Laddove le aziende intendano adottare da subito, in coerenza con indirizzi o standard di gruppo, sistemi fondati su una nozione omnicomprensiva di retribuzione, quindi comprensiva anche dei superminimi individuali, possono farlo e impostare gli adempimenti secondo tale approccio.

6

informazioni

Richiesta scritta
su retribuzioni medie

Un lavoratore può chiedere per iscritto, o tramite la rappresentanza sindacale, di conoscere il livello retributivo medio distinto per genere della categoria che ricomprende i dipendenti dei colleghi che svolgono il suo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. La richiesta può essere fatta una volta l'anno, e non può essere rivolta a conoscere informazioni retributive su categorie diverse. L'azienda deve rispondere per iscritto entro due mesi dalla richiesta, fornendo i livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, della categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore del richiedente. L'obbligo si intende assolto se il datore di lavoro ha già pubblicato i medesimi dati in intranet o area riservata del sito aziendale. Attenzione: non si può mai fornire direttamente al lavoratore la retribuzione individuale di uno specifico collega che, a suo dire, svolge lo stesso lavoro. Inoltre, un impiegato non può chiedere informazioni sulla media dei quadri

o dei dirigenti, e viceversa. Per le imprese con meno di 50 dipendenti le modalità di esercizio del diritto di informazione saranno definite da successivi provvedimenti ministeriali.

7

divari di genere

Il tetto del 5% fa scattare

l'obbligo di motivazione

Se emerge un divario sui livelli retributivi medi tra i due sessi pari almeno al 5%, il datore di lavoro è tenuto a motivare tale differenza sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere (ad esempio, anzianità di servizio, ruoli specifici, condizioni di lavoro, e così via). In assenza di motivazione, il datore deve correggere il divario entro 6 mesi dalla comunicazione dei dati. Se mancano motivazione o correzione, si avvia la valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori. Inoltre, in caso di azione antidiscriminatoria promossa dalla singola lavoratrice, il superamento del 5% di divario retributivo potrebbe essere utilizzato dal giudice come parametro di «significativa differenziazione», che comporta l'inversione dell'onere della prova. In tali casi, la motivazione del divario è quindi cruciale: una motivazione robusta, oggettiva e neutra esclude la riconducibilità del divario al genere e riduce il rischio nel giudizio antidiscriminatorio.

8

LE TEMPISTICHE

Tre fasce temporali

per la comunicazione

Le nuove norme prevedono tre fasce temporali per comunicare all'organismo di monitoraggio e ai sindacati i dati sul divario retributivo di genere ai sensi dell'articolo 9. Per le aziende con oltre 250 addetti: raccolta entro il 7 giugno 2027, poi annuale. Per le realtà tra 150-249 dipendenti: raccolta entro il 7 giugno 2027, poi ogni 3 anni; per le imprese tra 100-149 dipendenti: raccolta entro il 7 giugno 2031, poi ogni 3 anni. I datori con meno di 100 dipendenti non sono tenuti a tale comunicazione, mentre anche loro devono rispondere a eventuali richieste che provengono dai singoli lavoratori ai sensi dell'articolo 7.

9

DOPO L'ACCERTAMENTO

Sanzionate

le discriminazioni

Le nuove norme si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato, anche a tempo parziale, comprese le posizioni dirigenziali. Sono invece esclusi i contratti di lavoro domestico e i contratti di lavoro intermittente. In caso di accertamento di discriminazioni scatta un'ammenda

da 250 a 1.500 euro, oltre a tutti i possibili risvolti giudiziari (azioni risarcitorie individuali), e alla possibile perdita di benefici accordati ai sensi delle leggi vigenti e a limitazioni nella partecipazione ad appalti pubblici.

© RIPRODUZIONE RISERVATA