

Consulenza del lavoro – Gestione delle relazioni industriali e rapporti sindacali – Gestione delle crisi aziendali – Amministrazione del personale dipendente ed equiparato – Assistenza nella gestione della contrattualistica in materia di lavoro – analisi e relazioni tecniche – CTU presso il Tribunale di Bologna

OGGETTO: LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA E PARITA' DI RETRIBUZIONE DI GENERE.

- DIRETTIVA 2023/970, la finalità è di rendere trasparenti i criteri usati nelle aziende per la determinazione delle politiche retributive e nella parità di genere.

Pertanto il tema verte sulla parità retributiva individuale in senso ampio e di genere per attività di pari lavoro o di pari valore.

- Obbligo con semplificazioni molto probabili (come per decreto trasparenza d.lgs. 104/2022); al momento il recepimento della normativa in Italia è contenuta in uno schema di decreto legislativo del 5 febbraio e poco altro.
 - Spinta sindacale rispetto ai CCNL maggiormente rappresentativi (pare ci saranno ampi rinvii alla contrattazione collettiva)
- **ARTICOLO 5- SELEZIONE DEL PERSONALE**
 - Obbligo per tutte le aziende indipendentemente dal numero di addetti.
 - Indicazione nella job description o in fase di colloquio:
 - Retribuzione iniziale oppure fascia retributiva applicabile alla posizione che si sta cercando.
 - Divieto chiedere retribuzione pregressa
 - Iter della selezione non può essere discriminatorio
 - L'annuncio di lavoro va redatto secondo criteri di genere neutri (NB: potrebbe anche bastare una dichiarazione in autocertificazione alla fine dell'annuncio)
 - Pare che le altre info (articoli 6 e 7), non possano essere richieste da parte del candidato.
- **ARTICOLO 6- TRASPARENZA NELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE E NEI CRITERI DI PROGRESSIONE ECONOMICA**
 - Obbligo per tutte le aziende che hanno almeno 50 addetti.
 - Il datore di lavoro deve rendere accessibile ai lavoratori (l'accesso è puntuale, quindi alla data della richiesta) i criteri utilizzati per stabilire i meccanismi di assegnazione della retribuzione e di progressione economica, che devono essere oggettivi e neutri rispetto al genere. I criteri oggettivi ad esempio sono: istruzione, formazione, competenze, produttività, responsabilità, condizioni di lavoro. **Quindi l'oggettività è un requisito che va dimostrato indipendentemente dal genere. Per la neutralità rispetto al genere si devono usare dati aggregati. Pertanto gli unici dati aggregati che il dipendente può chiedere, sono quelli relativi al genere.**

¹ C.FISC: CMNVCN73D20A944K P.IVA : 01956601205

- Informativa annuale del datore di lavoro, anche tramite RSU, del diritto da parte del dipendente di ricevere tali informazioni

- **ARTICOLO 7 – TRASPARENZA SUI LIVELLI RETRIBUTIVI MEDI RIPARTITI PER SESSO PER CATEGORIE CHE SVOLGONO LO STESSO LAVORO O DI PARI VALORE**

- Obbligo semplificato (sarà approvato un apposito DM, forse rivisto in “nessun obbligo”) per le aziende fino a 49 dipendenti // Ordinario per le aziende con almeno 50 dipendenti (sulla falsa riga del modello del rapporto biennale che si invia al Ministero, anche se dovrà essere puntuale e non solo riferito al biennio solare precedente la richiesta. Nel modello biennale inoltre le retribuzioni sono già scorporate tra parte normativa e ad personam, ma non per reparto).
- Se il dipendente ne fa richiesta, nelle aziende da 50 dipendenti in avanti, il datore di lavoro dovrà fornire il dato aggregato e ripartito per sesso dei livelli retributivi medi delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o di un lavoro di pari valore entro il termine di 60 giorni. Anche qui è come l’articolo 6, il dipendente può chiedere un dato aggregato, ma solo per genere e non relativo ad altre categorie.
- Informativa annuale del datore di lavoro, anche tramite RSU, del diritto da parte del dipendente di ricevere tali informazioni
- Il ruolo della contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa, quale garante di sistemi di classificazione e retribuzione neutri ed oggettivi per garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
Pare che nell’articolo 3 comma 1 lettera B dello schema di decreto legislativo siano espressamente esclusi dalla definizione di livello retributivo “i trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive ad personam, discrezionali, etc.”. Ne discende che dalle analisi dei livelli retributivi si dovranno isolare tutti i riconoscimenti ad personam. Ovviamente il lavoratore potrà dimostrare che tutti gli elementi retributivi ad personam hanno natura discriminatoria. Questo è un aspetto fondamentale perché nella Direttiva 970 si fa riferimento alla retribuzione complessiva, nello schema di decreto la portata è limitata alle parti fisse della retribuzione (quasi a voler identificare nella contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa ogni forma di trasparenza retributiva).
Nello schema di decreto legislativo è rimarcata la disposizione secondo cui l’applicazione di un ccnl maggiormente rappresentativo comprensivo dei sistemi di classificazione del personale, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza del decreto 970 (quindi si parla di presunzione relativa di conformità di trasparenza)
- Sui superminimi alcuni commentatori suggeriscono nelle lettere di assegnazione di specificare quali siano le motivazioni specifiche oggettive che hanno portato a quell’aumento, sempre ovviamente riferito alla parità di genere.

- **ARTICOLO 9 – TRASPARENZA SUL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE E TEMPISTICHE DI COMUNICAZIONE**

- Obbligo per tutte le aziende con almeno 100 addetti, nello specifico:
 - Da 100 a 149 entro il 7.06.2031- cadenza triennale
 - Da 150 a 249 entro il 07.06.2027 triennale
 - Da 250 entro il 07.07.2027 annuale
- Obbligo di redigere ed inviare all’organismo di monitoraggio in via di costituzione un report contenente dati aggregati sul divario retributivo di genere (divario retributivo di genere- quindi non in senso lato- sia nella parte ccnl che nella parte ad personam).
- I criteri oggettivi e già richiamati ad esempio sono: istruzione, formazione, competenze, produttività, responsabilità, condizioni di lavoro.
- In caso di scostamento pari o superiore al 5% (art. 10) non motivato da criteri oggettivi ed in assenza di correzioni entro 6 mesi delle differenze retributive, i datori di lavoro saranno

obbligati ad avviare un processo di valutazione congiunta con le RSU e a rimuovere le differenze retributive non giustificate entro i successivi 6 mesi

- ARTT. 12-13 – **SANZIONI**

- Inversione dell'onere della prova, che grava sul datore di lavoro (in caso di controversia è questi a dover dimostrare l'assenza di discriminazione)
- In caso di mancato rispetto, si applica la sanzione amministrativa da 1.000 a 50.000 euro (organismo p/o il Codice delle pari opportunità)

ESEMPI/CONSIDERAZIONI:

- Il dipendente può chiedere che venga esplicitato il criterio utilizzato per determinare la propria retribuzione ed i livelli salariali medi dei colleghi lo stesso lavoro o un lavoro equivalente, suddivisi per genere.
- Il dipendente NON può conoscere lo stipendio del collega, il dato rimane aggregato ed anonimo.
- Il datore di lavoro non deve giustificare di aver dato un superminimo ad un dipendente e non ad un altro, quanto di aver utilizzato criteri oggettivi nella sua determinazione.
- I dati aggregati sono sulla parità di genere e non sulla trasparenza retributiva di ciascun dipendente (in quest'ultimo caso il datore di lavoro deve semplicemente certificare il criterio oggettivo nella costruzione di quella retribuzione).

Per qualsiasi necessità o chiarimento, lo Studio rimane a disposizione.

STUDIO CIMINO