



LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA Obblighi per tutti

Vicenza 26 marzo 2026

cura di Riccardo Giroto

Riproduzione vietata

1

LA DIRETTIVA UE 2023/970 DEL 10 MAGGIO 2023

La direttiva stabilisce **prescrizioni minime** intese a rafforzare l'applicazione del **principio della parità di retribuzione** per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne sancito dall'art. 157 TFUE e del **divieto di discriminazione** di cui all'art. 4 della direttiva 2006/54/CE, in particolare tramite la **trasparenza retributiva** e il **rafforzamento dei relativi meccanismi di applicazione**.



Si intende eliminare l'asimmetria informativa che limita il potere contrattuale dei candidati e dei dipendenti

2

AMBITO DI APPLICAZIONE



*quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di Giustizia.

3

RATIO

*«Gli Stati Membri adottano le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro dispongano di sistemi retributivi che assicurino la **parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore**»*



Da leggere in combinato disposto con il considerando n. 17 secondo cui:

*«L'applicazione del principio della parità di retribuzione dovrebbe essere rafforzata eliminando la discriminazione retributiva diretta e indiretta. Ciò **non impedisce ai datori di lavoro di retribuire in modo diverso i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore sulla base di criteri oggettivi, neutri sotto il profilo di genere e privi di pregiudizi, come le prestazioni e le competenze.**»*

4

IL DIRITTO ALLA «COMPARAZIONE SALARIALE» DI GENERE NEL VIGENTE QUADRO NORMATIVO

ART. 37 COSTITUZIONE

«La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore»

ART. 29 D.LGS. 198/2006

«E' vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni»

OBIETTIVO 5 AGENDA 2030

«5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica»

ARTT. 15 E 16 L. 300/1970

«E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio»
«[...]Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.»

D.LGS. 104/2022, modificativo dell'art. 1 comma 6-bis del D.Lgs. 152/1997

«Ai fini della semplificazione degli adempimenti di cui al comma 1 del presente articolo e della uniformità delle comunicazioni, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro»

Art. 1 comma 1:

d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

COMPARAZIONE RETRIBUTIVE: PREVISIONI ATTUALI

Art. 46 Codice delle Pari Opportunità

Le aziende con oltre 50 dipendenti sono obbligate all'elaborazione di un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.

Il lavoratore attualmente, per contestare eventuali discriminazioni può operare una comparazione tra:

1. gli emolumenti retributivi risultanti dalla comunicazione ricevuta all'atto dell'assunzione ai sensi dell'art.1 del D.Lgs. n.152 del 26 maggio 1997;
2. gli emolumenti retributivi erogati dall'azienda ai lavoratori assegnati al medesimo livello di inquadramento, attraverso l'analisi delle tabelle del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, al quale può avere accesso attraverso rappresentanti sindacali o consiglieri di parità.

Direttiva UE 2023/970

Prevede la possibilità, per il lavoratore insoddisfatto delle informazioni ricevute attraverso le rappresentanze sindacali o gli organismi di parità, di pretendere anche direttamente una integrazione documentale;

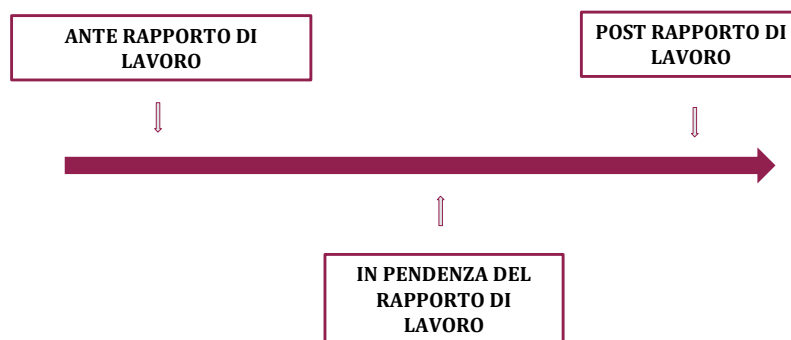
non esenta dall'obbligatorietà delle informazioni le imprese fino a 50 dipendenti;

all'art. 5 estende il diritto di informazione ai candidati all'assunzione;

sono previsti obblighi di valutazione congiunta delle retribuzioni con le rappresentanze dei lavoratori, in presenza di differenziali retributivi collettivi di genere significativi nonché conseguenti interventi di adeguamento etc.

COMPARAZIONE RETRIBUTIVE: PREVISIONI ATTUALI

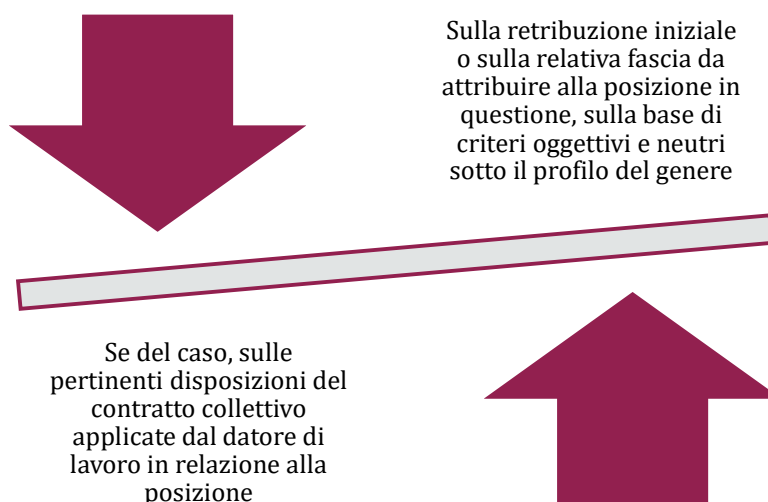
La normativa trova applicazione:



7

ART. 5: TRASPARENZA RETRIBUTIVA PRIMA DELL'ASSUNZIONE

I **candidati** hanno il diritto di ricevere, dal potenziale datore di lavoro, informazioni:



8

ART. 5: TRASPARENZA RETRIBUTIVA PRIMA DELL'ASSUNZIONE

Il datore di lavoro **non** può chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni **percepiti negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro**.

Collegamento
con la normativa
in materia di
Whistleblowing



I datori di lavoro provvedono affinché gli avvisi di posto vacante e i titoli professionali siano **neutri sotto il profilo del genere** e che le procedure di assunzione siano condotte in modo **non discriminatorio**, così da non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore («diritto alla parità di retribuzione»).

ART. 6: TRASPARENZA RETRIBUTIVA DURANTE IL RAPPORTO DI LAVORO

I datori di lavoro rendono facilmente accessibili ai propri lavoratori i **criteri** utilizzati per determinare la **retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori**. Tali criteri sono oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.



Gli Stati membri possono esonerare i datori di lavoro con meno di 50 lavoratori dall'obbligo relativo alla progressione economica di cui al paragrafo 1.

ART. 4: STESSO LAVORO E LAVORO DI PARI VALORE

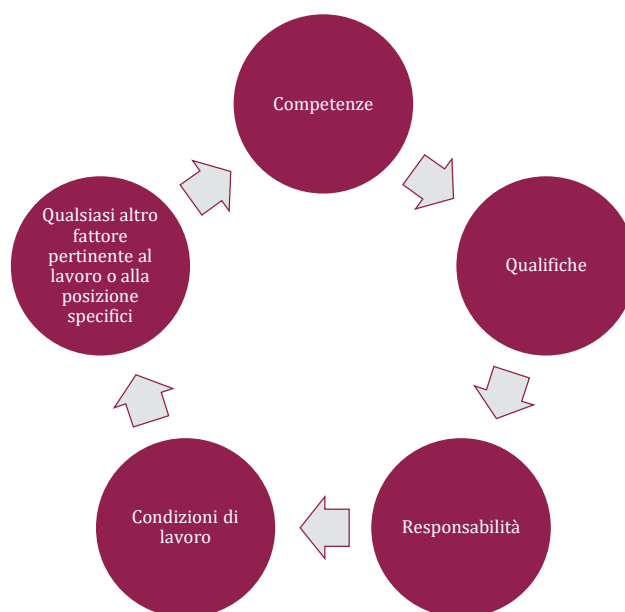
«Gli Stati membri, **in consultazione con gli organismi per la parità**, adottano le misure necessarie per assicurare la **disponibilità di strumenti o metodologie di analisi** e per far sì che a tali strumenti o metodologie **si possa accedere facilmente** allo scopo di sostenere e guidare la valutazione e il confronto del valore del lavoro conformemente ai criteri di cui al presente articolo. Tali strumenti o metodologie consentono ai datori di lavoro e/o alle parti sociali di istituire e utilizzare facilmente sistemi di valutazione e classificazione professionale **neutri sotto il profilo del genere che escludano qualsiasi discriminazione retributiva fondata sul sesso.**»

«I sistemi retributivi sono tali da consentire di valutare se i lavoratori **si trovano in una situazione comparabile** per quanto riguarda il valore del lavoro sulla base di **criteri oggettivi e neutri** sotto il profilo del genere concordati con i rappresentanti dei lavoratori, laddove tali rappresentanti esistano. Tali criteri non si fondano, direttamente o indirettamente, sul sesso dei lavoratori [...]»

11

ART. 4: CRITERI OGGETTIVI

Sono applicati in modo oggettivo e neutro dal punto di vista del genere, escludendo qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso. In particolare, le **pertinenti competenze trasversali** non devono essere sottovalutate.



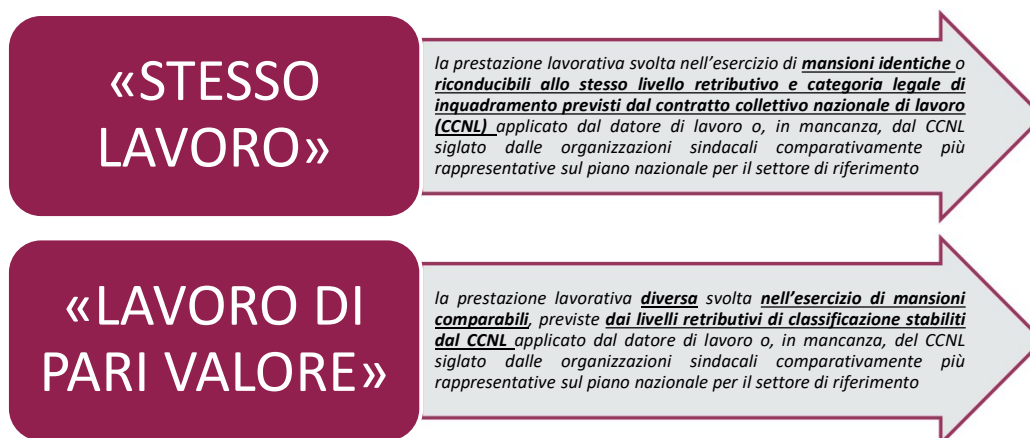
12

RECEPIMENTO ITALIANO ART. 4 - «STESSO LAVORO E LAVORO DI PARI VALORE»



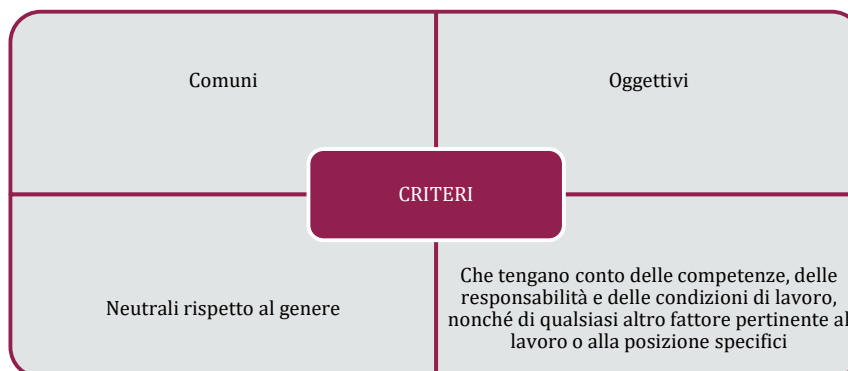
L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro **stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico**, costituisce **presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza** di cui al presente decreto, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

RECEPIMENTO ITALIANO ART. 4 - «STESSO LAVORO E LAVORO DI PARI VALORE»



RECEPIMENTO ITALIANO

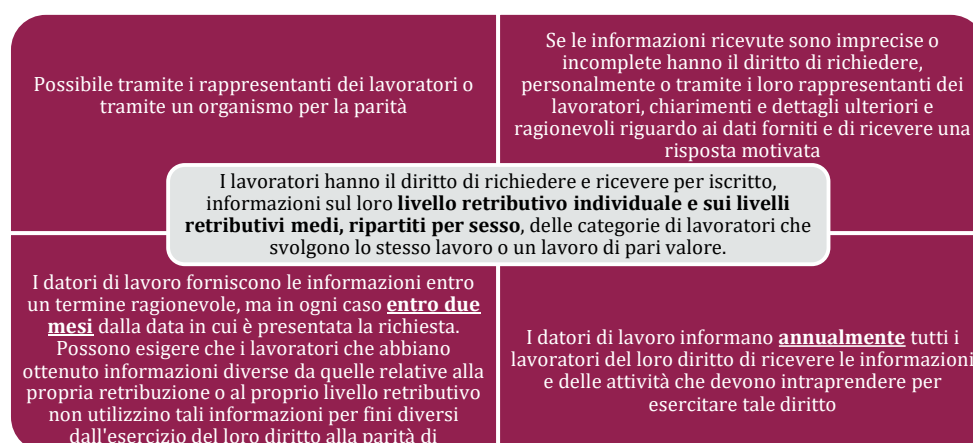
ART. 4 - «STESSO LAVORO E LAVORO DI PARI VALORE»



I sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL o dalla legge costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione. Sono, altresì, **consentiti sistemi di classificazione professionale decisi dal datore di lavoro** ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

15

ART. 9: DIRITTO DI INFORMAZIONE



N.B.: I datori di lavoro forniscono tutte le informazioni condivise con i lavoratori o i candidati a un impiego in un formato che sia **accessibile alle persone con disabilità** e che tenga conto delle loro esigenze particolari.

16

DEFINIZIONI

Divario retributivo di genere

la differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti da un datore di lavoro ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile

Divario retributivo mediano di genere

la differenza tra il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso femminile e il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile di un datore di lavoro, espressa in percentuale del livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile

Livello retributivo mediano

il livello retributivo rispetto al quale una metà dei lavoratori di un datore di lavoro guadagna di più e l'altra metà guadagna di meno

17

ART. 9: DIRITTO DI INFORMAZIONE

**Come si computano i lavoratori? A che data? Cosa succede se nel frattempo aumentano o diminuiscono?*

Datori di lavoro con almeno 250 lavoratori

- forniscono, entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno, le informazioni relative all'anno civile precedente.

Datori di lavoro che hanno tra i 150 e i 249 lavoratori

- forniscono, entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni, le informazioni relative all'anno civile precedente.

Datori di lavoro che hanno tra i 100 e i 149 lavoratori

- forniscono, entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni, le informazioni relative all'anno civile precedente.

Datori di lavoro con meno di 100 lavoratori

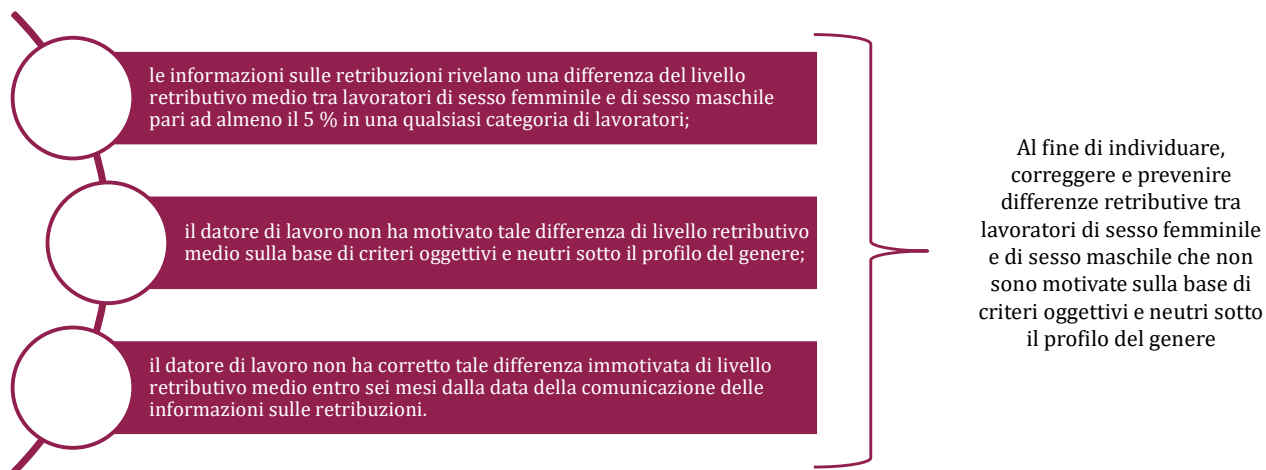
- gli Stati membri non impediscono loro di fornire le informazioni su base volontaria. Gli Stati membri possono, in base al diritto nazionale, imporre ai datori di lavoro con meno di 100 lavoratori di fornire informazioni sulla retribuzione.

L'esattezza delle informazioni è confermata dalla dirigenza del datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori. I rappresentanti dei lavoratori hanno accesso alle metodologie applicate dal datore di lavoro.

18

ART. 10: VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI

Gli Stati membri adottano misure appropriate per garantire che i datori di lavoro soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni effettuino, in cooperazione con i rappresentanti dei propri lavoratori, una **valutazione congiunta** delle retribuzioni qualora siano soddisfatte tutte le condizioni seguenti:



19

ART. 10: VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI



20

RIEPILOGO ADEMPIMENTI

Fascia dimensionale	Obblighi generali di trasparenza	Rapporto biennale (art. 46 D.lgs. 198/2006)	Reporting divario retributivo (art. 9 Dir. 2023/970)	Valutazione congiunta soglia 5%	Periodicità
Meno di 50 dipendenti	✓ Criteri oggettivi e neutrali ✓ Diritto individuale di informazione ✓ Divieto richiesta storia retributiva ✓ Divieto clausole di riservatezza	✗ Non obbligatorio	✗ Non obbligatorio	✗ Non applicabile	—
50-99 dipendenti	✓ Tutti gli obblighi generali	✓ Obbligatorio (biennale)	✗ Non obbligatorio	✗ Non applicabile	Biennale (rapporto)
100-149 dipendenti	✓ Tutti gli obblighi generali	✓ Obbligatorio	✓ Obbligatorio	✓ Se divario ≥5% non giustificato	Ogni 3 anni. Prima scadenza: 7 giugno 2031
150-249 dipendenti	✓ Tutti gli obblighi generali	✓ Obbligatorio	✓ Obbligatorio	✓ Se divario ≥5%	Ogni 3 anni. Prima scadenza: 7 giugno 2027
250 dipendenti e oltre	✓ Tutti gli obblighi generali	✓ Obbligatorio	✓ Obbligatorio	✓ Se divario ≥5%	Annuale Prima scadenza: 7 giugno 2027

21

ART. 14: VERTENZE E TUTELA DEI DIRITTI

Gli Stati membri provvedono affinché, dopo un eventuale ricorso alla conciliazione, tutti i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di retribuzione possano disporre di **procedimenti giudiziari finalizzati all'applicazione dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione**. Tali procedimenti sono facilmente accessibili ai lavoratori e alle persone che agiscono per loro conto, **anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro** nell'ambito del quale si presume si sia verificata la discriminazione.



Gli Stati membri provvedono affinché **le associazioni, le organizzazioni, gli organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori o altri soggetti giuridici** che, conformemente ai criteri stabiliti dal diritto nazionale, hanno un legittimo interesse a garantire la parità tra uomini e donne, possano dare avvio a qualsiasi procedimento amministrativo o giudiziario relativo a una presunta violazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. Gli stessi possono agire per conto o a sostegno di lavoratori.

22

Qualsiasi lavoratore che abbia subito un danno a seguito di una violazione di un diritto o di un obbligo connesso al principio della parità di retribuzione abbia il diritto di chiedere e ottenere il pieno risarcimento o la piena riparazione, come stabilito dallo Stato membro, per tale danno.

Il risarcimento o la riparazione costituiscono un risarcimento o una riparazione reali ed effettivi per il danno subito, secondo le modalità stabilite dallo Stato membro, in modo **dissuasivo e proporzionato**.

pongono il lavoratore che ha subito un danno nella posizione in cui la persona si sarebbe trovata se non fosse stata discriminata in base al sesso o se non si fosse verificata alcuna violazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione.

Gli Stati membri assicurano che il risarcimento o la riparazione comprendano il **recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura**, il risarcimento per le opportunità perse, il danno immateriale, i danni causati da altri fattori pertinenti che possono includere la discriminazione intersezionale, nonché gli interessi di mora.

ART. 17: ALTRI MEZZI DI TUTELA

Le autorità competenti o gli organi giurisdizionali nazionali possano emettere, conformemente al diritto nazionale, su richiesta della parte ricorrente e a spese del convenuto **un provvedimento che ponga fine alla violazione**;

Qualora il convenuto non si conformi a un provvedimento, gli Stati membri provvedono affinché le loro autorità competenti o gli organi giurisdizionali nazionali possano, se del caso, emettere **un'ingiunzione di pagamento** di una pena pecuniaria suscettibile di essere reiterata, al fine di garantirne l'esecuzione.

Le autorità competenti o gli organi giurisdizionali nazionali possano emettere, conformemente al diritto nazionale, su richiesta della parte ricorrente e a spese del convenuto **un provvedimento per adottare misure volte a garantire che i diritti o gli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione siano applicati**.

ART. 18: INVERSIONE DELL'ONERE DELLA PROVA

Gli Stati membri adottano le misure necessarie, secondo i loro sistemi giudiziari, affinché **spetti alla parte convenuta** provare **l'insussistenza della discriminazione retributiva diretta o indiretta** ove i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata osservanza nei propri confronti del principio della parità di retribuzione abbiano prodotto dinanzi a un'autorità competente o a un organo giurisdizionale nazionale elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta.



Salvo in caso in cui il datore di lavoro dimostri che la violazione degli obblighi sia stata manifestamente involontaria e di lieve entità

Qualora un datore di lavoro non abbia attuato gli obblighi in materia di trasparenza retributiva, gli Stati membri provvedono affinché **spetti al datore di lavoro dimostrare**, nei procedimenti amministrativi o giudiziari riguardanti una presunta discriminazione retributiva diretta o indiretta, **che non vi è stata una siffatta discriminazione**.

ART. 25: VITTIMIZZAZIONE E PROTEZIONE CONTRO TRATTAMENTI MENO FAVOREVOLI

Collegamento con la normativa in materia di Whistleblowing

1. I lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori non sono trattati in modo meno favorevole per il fatto di aver **esercitato i loro diritti in materia di parità di retribuzione** o di aver sostenuto un'altra persona a tutela dei diritti di quest'ultima.
2. Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per **proteggere i lavoratori**, inclusi i lavoratori che sono rappresentanti dei lavoratori, **dal licenziamento o da altro trattamento sfavorevole da parte di un datore di lavoro**, quale reazione ad un reclamo all'interno dell'organizzazione del datore di lavoro o ad un procedimento amministrativo o giudiziario ai fini dell'applicazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione.

SANZIONI PER IL DATORE DI LAVORO

Considerando n. 55

La Direttiva introduce, in aggiunta alla misura ripristinatoria del risarcimento dei danni, anche misure sanzionatorie aggiuntive per i datori di lavoro che non rispettano gli obblighi in materia di parità retributiva. La normativa stabilisce che gli Stati membri devono introdurre **sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive**, che possono includere **sanzioni pecuniarie, restrizioni alla partecipazione ad appalti pubblici**.

Tali sanzioni potrebbero essere basate sul **fatturato lordo annuo del datore di lavoro o sulla sua massa salariale totale**. Inoltre, l'eventuale reiterazione delle violazioni può portare all'**inasprimento delle sanzioni e all'adozione di misure correttive più stringenti (aggravanti o attenuanti)**.

PARITÀ DI RETRIBUZIONE NEGLI APPALTI PUBBLICI E NELLE CONCESSIONI

Art. 24 Direttiva UE 970/2023

- Le misure adeguate che gli Stati membri adottano comprendono misure volte a garantire che, nell'esecuzione di appalti pubblici o concessioni, gli operatori economici rispettino i loro obblighi connessi al principio della parità di retribuzione.
- Gli Stati membri considerano la possibilità di imporre alle amministrazioni aggiudicatrici l'introduzione, se del caso, di sanzioni e condizioni di risoluzione che garantiscono il rispetto del principio della parità di retribuzione nell'esecuzione degli appalti pubblici e delle concessioni.
- Possono escludere, o possono essere obbligate dagli Stati membri a escludere, dalla partecipazione a una procedura di appalto pubblico qualsiasi operatore economico se sono in grado di dimostrare con qualsiasi mezzo adeguato la violazione degli obblighi di cui al paragrafo 1 del presente articolo in relazione al mancato rispetto degli obblighi di trasparenza retributiva o a un divario retributivo superiore al 5 %, non motivato dal datore di lavoro sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, in una qualsiasi categoria di lavoratori.

Art. 11 D.Lgs. 36/2023

- Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente.
- Nei documenti iniziali di gara e nella decisione di contrarre di cui all'articolo 17, comma 2 le stazioni appaltanti e gli enti concedenti indicano il contratto collettivo applicabile al personale dipendente impiegato nell'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente, in conformità al comma 1 e all'allegato I.01.
- Nei casi di cui ai commi 2 e 2-bis, gli operatori economici possono indicare nella propria offerta il differente contratto collettivo da essi applicato, purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente.

Art. 47 DL 77/2021

- Gli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, producono, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia dell'ultimo rapporto redatto, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità ai sensi del secondo comma del citato articolo 46, ovvero, con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.
- Gli operatori economici, diversi da quelli indicati nel comma 2 e che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. La relazione di cui al primo periodo è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

SCADENZE

Termine di scadenza	Adempimento
7 Giugno 2026	Termine di recepimento della Direttiva da parte degli Stati Membri. Il Parlamento con L. 15/2024 ha dato mandato al Governo di scrivere il decreto.
A decorrere dal 1 Gennaio 2028 per l'anno di riferimento 2026	Gli Stati membri trasmettono su base annuale alla Commissione (Eurostat) dati nazionali aggiornati per il calcolo del divario retributivo di genere in forma grezza. Tali statistiche, calcolate su base annua, sono suddivise per sesso, settore economico, orario di lavoro (tempo pieno/tempo parziale), controllo economico (pubblico/privato) ed età.
7 Giugno 2027 e successivamente ogni anno	I datori di lavoro con almeno 250 lavoratori forniscono le informazioni relative alla loro organizzazione di cui all'art. 9 paragrafo 1 relative all'anno civile precedente.
7 Giugno 2027 e successivamente ogni tre anni	I datori di lavoro che hanno tra i 150 e i 249 lavoratori forniscono le informazioni relative alla loro organizzazione di cui all'art. 9 paragrafo 1 relative all'anno civile precedente.
7 Giugno 2031 e successivamente ogni tre anni	I datori di lavoro che hanno tra i 100 e i 149 lavoratori forniscono le informazioni relative alla loro organizzazione di cui all'art. 9 paragrafo 1 relative all'anno civile precedente.
7 Giugno 2031	Gli Stati Membri informano la Commissione in merito all'applicazione della Direttiva ed al suo impatto pratico
7 Giugno 2033	La Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sull'attuazione della Direttiva. La relazione esamina, tra l'altro, le soglie per i datori di lavoro di cui agli articoli 9 e 10, nonché la soglia del 5 % per l'innescò della valutazione congiunta delle retribuzioni. La Commissione propone, se opportuno le modifiche legislative che ritiene necessarie sulla base di tale relazione.

29

COSA FARE NELLE MORE DELLA TRASPOSIZIONE DELLA DIRETTIVA?

Adozione di una politica retributiva strutturata

Adozione di codici etici, policy aziendali, procedure interne antidiscriminatorie

Revisione dei contratti collettivi, anche di secondo livello

30

COSA FARE NELLE MORE DELLA TRASPOSIZIONE DELLA DIRETTIVA?

- 1. Analisi del contesto aziendale**
- 2. Definizione di procedure**
- 3. Coinvolgimento dei manager**

31

ANALISI DEL CONTESTO AZIENDALE

- Mappatura Ruoli, livelli, premi e benefit
- Analisi retributiva aziendale in essere
- Segnalazione rischi e definizione strategia di intervento

32

DEFINIZIONE PROCEDURE

Equità tra ruoli e livelli

Coerenza interna e benchmark di settore

Criteri oggettivi e trasparenti per premi e avanzamenti

COINVOLGIMENTO DEI MANAGER

Workshop formativi sulla direttiva UE e sugli obblighi per l'azienda

Sessioni di sensibilizzazione sulla parità di genere, bias inconsci e comportamenti manageriali che impattano sulla disparità retributiva.



GRAZIE

Riccardo Girotto

Riproduzione vietata