

IMPRESE

Trasparenza salariale, prime richieste alle aziende

A quasi due mesi dall'entrata in vigore del decreto legislativo 96/2026 sulla trasparenza salariale, le aziende stanno cominciando a ricevere dai lavoratori le prime richieste di conoscere i salari medi. Lo rivela una indagine del Sole 24 Ore e di Gidp.

Melis e Pomares — a pag. 6

Primo Piano Lavoro

5%

La soglia critica

Nelle differenze retributive
È il divario retributivo fra i generi oltre il quale può scattare la valutazione con i sindacati

2027
Reportistica

Dal 7 giugno
Le aziende con 150 addetti o più devono comunicare i dati sui divari salariali al ministero del Lavoro

17,4%
Divario nel privato

In Italia
È la differenza fra la paga lorda oraria di uomini e donne nel privato in Italia (fonte: Eurostat)

Trasparenza salariale, in arrivo le prime richieste dai dipendenti

A due mesi dal decreto. Dall'entrata in vigore del Dlgs 96/2026, il 7 giugno, secondo una survey flash condotta da Gidp, l'8% dei direttori delle risorse umane ha ricevuto domande sui salari medi

Valentina Melis

Prime richieste di trasparenza sui salari in arrivo dai lavoratori. A quasi due mesi dall'entrata in vigore del decreto legislativo 96/2026, che ha recepito in Italia la direttiva Ue 2023/970, volta a rafforzare la parità di retribuzione fra uomini e donne per lo stesso lavoro, le aziende hanno già cominciato a ricevere le prime richieste di informazioni sui livelli retributivi medi, suddivisi per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro «di pari valore», come previsto dall'articolo 7 del decreto (la risposta scritta deve arrivare al lavoratore entro due mesi dalla richiesta). È quanto risulta da una prima indagine del Sole 24 Ore del Lunedì fra gli studi legali e i responsabili delle risorse umane di alcune aziende.

Il diritto di informazione

«Per quanto riguarda le imprese che seguiamo - spiega Davide Boffi, partner nell'ufficio di Milano dello studio legale internazionale Dentons e responsabile della practice di Employment and Labor in Europa e Italia - sono arrivate diverse richieste da lavoratori dei settori farmaceutico e automo-

bilistico. Le aziende si stanno preparando a rispondere, ma attendono anche le indicazioni che dovrebbero arrivare dal ministero del Lavoro, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, entro i primi giorni di settembre con i decreti attuativi sull'esercizio del diritto di informazione nelle imprese sotto 50 dipendenti. Potrebbero derivarne elementi utili - aggiunge Boffi - anche in via analogica».



Gli addetti hanno il diritto di chiedere i valori retributivi medi ripartiti per sesso della propria categoria



L'azienda ha due mesi per rispondere. Attesi i provvedimenti attuativi sugli obblighi per le piccole imprese

Conferma che alcune aziende clienti sono già state sollecitate dai lavoratori Ornella Patané, socia dello studio legale Toffoletto De Luca Tamajo, studio legale specializzato in diritto del lavoro e consulenza Hr. «Sono arrivate richieste di conoscere i livelli retributivi medi -

spiega l'avvocata Patané - e in un caso è giunta una richiesta di avere dati retributivi medi e mediani dei dipendenti anche da parte di una Rsu, anche se allo stato non c'è un obbligo di condividere questi dati con i rappresentanti dei lavoratori, i quali possono solo supportare i dipendenti nella richiesta di informazioni. Peraltro - aggiunge - le aziende dovrebbero informare i lavoratori sul nuovo diritto di informazione e sulle modalità per esercitarlo».

Da una indagine flash condotta per Il Sole 24 Ore del Lunedì dall'associazione Gidp, Gruppo intersettoriale di direttori del personale, fra i responsabili delle risorse umane aderenti, è emerso che al 15 luglio l'8% aveva ricevuto dai lavoratori una richiesta di informazioni sui livelli salariali medi relativi alla propria specifica mansione o ruolo. I manager delle risorse umane che hanno risposto appartengono ad aziende



localizzate per il 65% nel Nord e il 42% ha in Italia oltre mille dipendenti.

Quanto alle risposte scritte da fornire ai lavoratori, il 50% dei direttori Hr coinvolti ha dichiarato che la propria azienda sta strutturando una procedura standardizzata ad hoc insieme al team legal-payroll. Il 25% ha risposto che era già previsto un siste-

ma di «total reward», con dati pronti, e che quindi l'azienda risponderà tempestivamente, e il 25%, invece, valuterà e gestirà le richieste caso per caso, senza un processo standard.

Le tutele

Ma che cosa può fare il lavoratore con i dati sulle retribuzioni medie della sua categoria? In prima battuta, può rilevare se ci sono differenze rilevanti fra la sua retribuzione e quella degli altri lavoratori che svolgono mansioni uguali o comparabili alle proprie.

Se ritiene poi che ci siano differenze non giustificate da motivi oggettivi, o che ci sia un trattamento discriminatorio, può attivare la tutela prevista dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Dlgs 198/2006). In particolare, se la lavoratrice o il lavoratore non intende ricorrere alle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione in base all'articolo 410 del Codice di procedura civile, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità della città metropolitana o regionale competente per territorio.

«Finora - spiega l'avvocato giuslavorista Vittorio De Luca, managing partner dello studio legale De Luca & Partners - le tutele previste dal Dlgs 198/2006 sono state invocate in misu-

IL RECRUITMENT

Annunci ancora incompleti

I candidati che partecipano a una selezione per un posto di lavoro hanno il diritto di conoscere la retribuzione iniziale o la fascia salariale nella quale rientra la posizione: secondo il Dlgs 96/2026, il dato deve essere fornito già negli annunci relativi alle opportunità di lavoro. Secondo la survey flash sulla trasparenza salariale condotta per Il Sole 24 Ore del Lunedì dall'associazione Gidp (Gruppo intersettoriale direttori del personale), il 52,6% dei manager Hr dichiara di aver già aggiornato tutti gli annunci di lavoro inserendo il range della Ral o il livello contrattuale previsto, mentre il 21% dichiara che l'azienda non inserisce la Ral negli annunci, ma fornisce l'informazione durante il primo contatto con il candidato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ra limitata nelle cause di lavoro. L'entrata in vigore della disciplina sulla trasparenza retributiva è tuttavia destinata a incidere profondamente su questo scenario. La maggiore disponibilità di informazioni sui trattamenti economici - continua - potrebbe infatti agevolare l'emersione di potenziali disparità retributive e rendere più frequenti le vertenze di lavoro o addirittura il ricorso al procedimento d'urgenza in materia di discriminazione previsto dal Codice delle pari opportunità».

Anche gli obblighi di informazione e comunicazione sui divari retributivi di genere previsti per le aziende sopra 100 dipendenti dall'articolo 9 del Dlgs 96/2026, porteranno le imprese a esaminare le proprie politiche retributive. Se il divario supera il 5% e non viene corretto, scatta la valutazione congiunta delle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori.

«Attendere - spiega ancora l'avvocato Davide Boffi - l'obiettivo è portare le aziende a sanare il gap salariale fra lavoratrici e lavoratori, che in Italia, secondo i dati Inps, in alcuni settori, come ad esempio attività manifatturiere, commercio e servizi finanziari, in relazione alle retribuzioni annue, raggiunge picchi di oltre il 20%, un livello doppio rispetto alla media generale Ue».

© RIPRODUZIONE RISERVATA