Jet HR

2026

Guida alla trasparenza salariale: cosa cambia da giugno 2026

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1. Come nasce la legge sulla trasparenza 3
2. Cosa cambia per le aziende 4
3. Trasparenza prima dell'assunzione 7
4. Informazioni ai lavoratori 8
5. Cosa vuol dire lavoro di pari valore 13
6. Reporting periodico 18
7. Rischi e sanzioni 21

Jet HR

1

Come nasce la **legge sulla trasparenza**

In sintesi

- L'Unione Europea vuole far emergere eventuali differenze di retribuzione ingiustificate tra uomini e donne. La direttiva UE non impone stipendi uguali per tutti, ma obbliga le aziende ad avere criteri più chiari e informazioni più accessibili. Il principio di base è: stessa retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di "pari valore".
- In Italia la direttiva UE 2023/970 è stata recepita con decreto legislativo approvato il 30 aprile 2026.
- Anche se il principio della parità retributiva esiste già da anni, la nuova normativa nasce perché in pratica spesso è difficile capire se una differenza salariale sia giustificata o meno. Il problema non è tanto "quanto prende una persona", ma anche come viene deciso quello stipendio.
- In più, il tema non è marginale: secondo Eurostat, nel 2024 il gender pay gap medio non corretto nell'Unione Europea era pari all'11,1%, cioè le donne guadagnavano in media l'11,1% in meno degli uomini in termini di retribuzione oraria lorda.

2

Cosa cambia **per le aziende**

Gli obblighi

In pratica ci sono tre grandi gruppi di obblighi:

1. **Trasparenza prima dell'assunzione.** Devi indicare la RAL o la fascia già nell'annuncio di lavoro.
2. **Informazione ai lavoratori.** Chi ti chiede quanto guadagnano i colleghi con lo stesso ruolo ha diritto a una risposta scritta entro 2 mesi.
3. **Reporting periodico.** A partire da giugno 2027, le aziende sopra i 250 dipendenti devono pubblicare e comunicare i dati sul divario retributivo di genere (quelle sopra i 100 dipendenti dovranno farlo da giugno 2031).

Vediamo ora tutti gli obblighi in dettaglio:

Tema	Cosa cambia	Da quando	Per chi
Annunci di lavoro	• Devi indicare la RAL o un range negli annunci • Devi scrivere gli annunci in modo neutro rispetto al genere	7 giugno 2026	**Tutte le aziende**
Colloquio	Non puoi chiedere al candidato la RAL attuale o precedente	7 giugno 2026	**Tutte le aziende**

Tema	Cosa cambia	Da quando	Per chi
Richieste dipendenti	I dipendenti possono chiedere la RAL media, divisa per sesso, di chi svolge lo stesso lavoro o lavoro di pari valore	7 giugno 2026	**Tutte le aziende (ma per aziende < 50 dipendenti, devono arrivare istruzioni su come fare)**
Libertà di condivisione	Non puoi impedire ai lavoratori di rendere nota la propria retribuzione	7 giugno 2026	**Tutte le aziende**
Criteri retributivi	• Se applichi solo il CCNL, basta il rimando al CCNL • Se ci sono elementi che il CCNL non copre (es. superminimi, progressioni legate alla performance) devi comunicarle proattivamente ai lavoratori	7 giugno 2026	**Tutte le aziende**
Aumenti e promozioni	Devi rendere disponibili i criteri di crescita della RAL, se esistenti. Possono essere: • solo gli scatti di anzianità da CCNL • oppure aumenti di RAL stabiliti in base a criteri diversi definiti dall'azienda	7 giugno 2026	**50+ dipendenti**

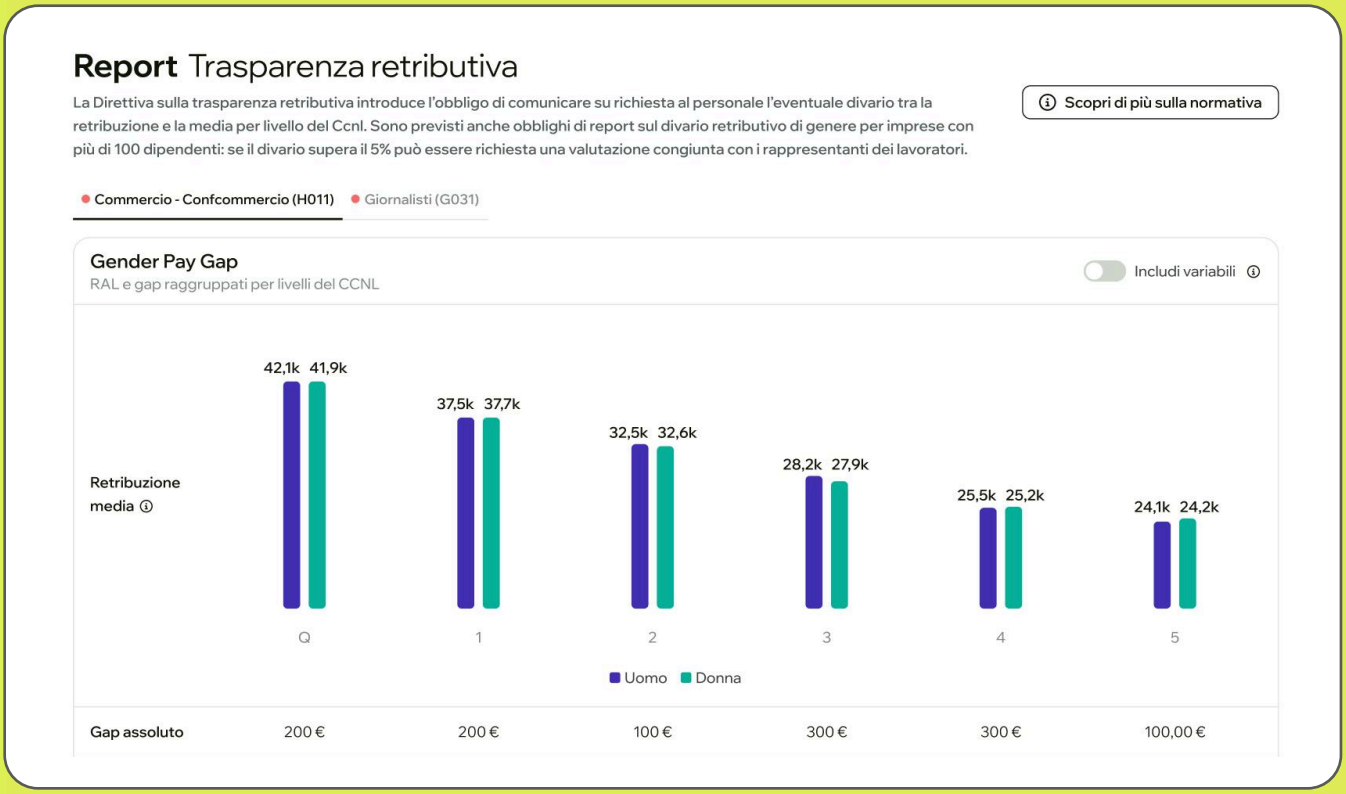
Tema	Cosa cambia	Da quando	Per chi
Reporting periodico	Devi comunicare dati sul divario retributivo di genere	• Dal 2027 per le aziende con 150+ dipendenti (ogni 3 anni, mentre per quelle con 250+ dipendenti ogni anno) • Dal 2031 per le aziende con 100+ dipendenti	**100+ dipendenti**
Valutazione congiunta	Se dal report emerge un gap > 5%, puoi ricevere richieste di chiarimenti da lavoratori, sindacati, Ispettorato del lavoro e organismi per la parità. Hai 6 mesi per rispondere e per correggere	Quando si verificano le condizioni previste	**100+ dipendenti**

Report sulla **trasparenza retributiva**

Se sei cliente di Jet HR hai a disposizione un report sulla trasparenza retributiva:

- puoi vedere il divario retributivo diviso per sesso e per livello
- puoi decidere di vedere o meno il divario inclusi i superminimi
- la piattaforma ti segnala quando il divario supera il 5%
- hai il dettaglio dei singoli dipendenti
- puoi esportare il report con tutti i dati richiesti per le aziende con 100+ dipendenti.

In sostanza hai tutti i dati di cui hai bisogno per rispondere alle richieste dei dipendenti.



Jet HR

3

Trasparenza **prima dell'assunzione**

In sintesi

Quando cerchi una nuova persona, dovrai:

- indicare la retribuzione iniziale o la fascia retributiva. **Attenzione**: non è certo quale sia un range ragionevole. Un criterio pratico è applicare la differenza di RAL tra livelli del CCNL, e quindi il range non può essere da 20k a 50k, ma ad esempio da 25 a 30k. Naturalmente, per i dirigenti diventa più difficile individuare un range;
- indicare il CCNL applicato;
- non fare domande sulla RAL attuale o precedente. Piuttosto, si può chiedere al candidato se il range di RAL indicato nell'annuncio sia coerente con le sue aspettative. Naturalmente, non puoi impedire al candidato di menzionare la sua RAL, ma devi cercare di riportare la conversazione sul range che hai individuato tu. Se pensi che il candidato sia troppo qualificato per il ruolo, puoi sempre valutare di fare al candidato una proposta superiore e assumerlo per un altro ruolo (con un altro livello di inquadramento);
- scrivere annunci neutri rispetto al genere (es. "ricerchiamo un/una contabile senior" oppure "ricerchiamo contabile senior").

	Prima	Dopo
Annuncio di lavoro	"Qual è la tua RAL attuale?"	"Per questa posizione abbiamo previsto una fascia tra 35.000€ e 42.000€. È coerente con le tue aspettative?"
Colloquio	"Cerchiamo un Sales Manager. Retribuzione commisurata all'esperienza."	"Cerchiamo Sales Manager. Fascia retributiva indicativa: 40.000–45.000€ di RAL + variabile, in base a esperienza. CCNL applicato: Commercio."

4

Informazioni ai lavoratori

In sintesi

- I dipendenti potranno chiedere informazioni sui livelli retributivi medi, divisi per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Tu dovrai rispondere per iscritto entro 2 mesi (e la risposta deve giustificare eventuali differenze).

- Una volta l'anno dovrai comunicare (es. via email, annuncio in bacheca, ecc) a tutti i dipendenti l'esistenza di questo diritto e come esercitarlo. Se metti un annuncio in bacheca, è sufficiente pubblicarlo una volta e tenerlo sempre lì.

- **Per le aziende sotto i 50 dipendenti, siamo in attesa di istruzioni su come rispondere alle richieste dei lavoratori**, per evitare che rivelino informazioni su gruppi troppo piccoli e violino la privacy.

Cosa può chiedere un dipendente

Un dipendente potrà chiedere, ad esempio:

“Qual è il livello retributivo medio delle persone che svolgono il mio stesso lavoro o un lavoro di pari valore?”

La richiesta può arrivare:

- direttamente dal dipendente;

- tramite rappresentanti dei lavoratori;

- tramite organismi per la parità, con specifica delega.

Come calcolare la RAL media

Per come è stata scritta la legge italiana, **è sufficiente guardare agli stipendi minimi da CCNL per ogni livello** (e non considerare, quindi, superminimi, bonus, MBO, ecc.). Questi elementi variabili (che fanno la vera differenza di retribuzione) andranno comunicati solo in fase di reportistica, per le aziende che hanno 100+ dipendenti.

Questo chiaramente fa venire un po' meno il senso della legge, perché il vero gender pay gap sta proprio in quegli elementi di differenziazione: per questo, il consiglio è comunque di controllarli, anche per le aziende con meno di 100 dipendenti. Ad esempio, **puoi decidere di condividere ai dipendenti che te lo chiedono sia la RAL media, così come indicata per legge, sia quella comprensiva di superminimi.**

Infatti, guardando solo agli stipendi minimi che applichi da CCNL, gli unici casi in cui potrebbero esserci differenze tra la RAL media degli uomini e delle donna sono gli scatti di anzianità (cioè il fatto che qualche dipendente li abbia maturati, ma di solito incidono molto poco sulla RAL) oppure il fatto che un'azienda applichi male il CCNL.

Come rispondere alle domande nella pratica

Step 1. Crea una procedura interna

Definisci:

- canale di richiesta;
- responsabile per la risposta (HR o altra persona);
- tempi di risposta (max 2 mesi);
- template di risposta;
- modalità di conservazione della documentazione.

Comunica una volta all'anno ai lavoratori il diritto di chiedere informazioni.

Step 2. Calcola la RAL media per livello

Per ogni livello di inquadramento del CCNL, calcola:

- livello retributivo medio uomini;
- livello retributivo medio donne;

Ai fini della informativa da dare ai dipendenti, **devi guardare solo agli stipendi minimi da CCNL, e non a eventuali superminimi, bonus, MBO, ecc.** (quelli dovrai guardarli solo ai fini di un eventuale reporting, se hai 100+ dipendenti).

Step 3. Proteggi la privacy

Non puoi comunicare la RAL del singolo lavoratore: per le aziende con meno di 50 dipendenti, **il Ministero dovrebbe indicare delle modalità semplificate, ma al momento non lo ha ancora fatto**.

Potrebbe capitare che tu abbia 50+ dipendenti, ma solo due persone in un certo livello: se uno dei due lavoratori ti chiede informazioni, non puoi rivelare quanto prende l'altro. In quel caso, o non rispondi oppure aggreghi i dati in modo tale da non violare la privacy.

Esempio di risposta al dipendente

Ciao [Nome],

abbiamo ricevuto la tua richiesta di informazioni sui livelli retributivi medi relativi alla categoria di lavoratori comparabile alla tua posizione.

La categoria individuata è: "Customer Support Specialist – livello 4 CCNL Commercio".

Livello retributivo medio lordo annuo:
- uomini: 31.200€
- donne: 30.800€

Per eventuali chiarimenti puoi rispondere a questa comunicazione entro [x giorni].

Premessa
In riscontro alla richiesta pervenutaci in data [GG/MM/AAAA], con la presente comunicazione [NOME AZIENDA] fornisce le informazioni richieste ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. attuativo della Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, in materia di trasparenza retributiva e di parità di retribuzione tra donne e uomini.

Il presente documento è redatto nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e delle disposizioni a tutela della riservatezza dei dati personali dei lavoratori.

Informazioni sul livello retributivo individuale
Ai sensi dell'art. 7 del decreto, Le comunichiamo che il Suo livello retributivo individuale è il seguente:

- Retribuzione Annua Lorda (RAL) strutturale:
- Retribuzione oraria lorda:
- Livello contrattuale:
- CCNL applicato:

Nota: Il livello retributivo non include componenti individuali non strutturali (es. bonus discrezionali, rimborsi spese, benefit temporanei) ai sensi dell'art. 3, co. 1, lett. b) del decreto.

Livelli retributivi medi della categoria di appartenenza
Di seguito si riportano i livelli retributivi medi (RAL lorda strutturale), suddivisi per sesso, dei lavoratori appartenenti alla medesima categoria che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, ai sensi degli artt. 3 e 7 del decreto.

Categoria di riferimento: [es. Impiegati/e - 3° livello CCNL / ruolo: Analista]- 3° livello CCNL / ruolo: Analista]

Categoria / Livello CCNL	N. lavoratori	RAL media donne	RAL media uomini	RAL media complessiva
[Categoria / Livello CCNL]	[N]	€ [importo]	€ [importo]	€ [importo]
[Eventuale altra categoria]	[N]	€ [importo]	€ [importo]	€ [importo]

I dati sopra riportati sono elaborati sulla base dei dati retributivi al [DATA DI RIFERIMENTO] e si riferiscono ai lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato e/o determinato, esclusi i contratti di apprendistato, lavoro domestico e lavoro intermittente.

Criteri di determinazione della retribuzione
La retribuzione in azienda è determinata sulla base dei seguenti criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, come previsto dall'art. 6 del decreto:

- Inquadramento CCNL: inquadramento contrattuale previsto dal CCNL applicato (livello e categoria legale);
- Anzianità: anzianità di servizio maturata nella medesima categoria;
- Formazione: livello di formazione, titoli di studio e certificazioni professionali rilevanti per il ruolo;
- Complessità del ruolo: complessità delle mansioni, responsabilità assegnate e autonomia decisionale;
- Performance: performance individuale valutata attraverso il sistema di valutazione aziendale (ove applicabile);
- Altro: [ALTRO CRITERIO SPECIFICO DELL'AZIENDA, se presente] .

Per i datori di lavoro che applicano il [NOME CCNL], l'obbligo di trasparenza sui criteri retributivi si intende assolto mediante rinvio ai criteri, livelli di inquadramento e trattamenti economici previsti dal contratto collettivo (art. 6, co. 2, del decreto).

Diritti del lavoratore e ulteriori informazioni
Ai sensi della normativa vigente, Le ricordiamo che:

- ha il diritto di rendere nota la propria retribuzione (art. 7, co. 6 del decreto) e eventuali clausole contrattuali contrarie sono nulle;
- le informazioni ricevute sui livelli retributivi medi dei colleghi possono essere utilizzate esclusivamente ai fini dell'esercizio del diritto alla parità retributiva e non possono determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori (art. 7, co. 7);
- qualora ritenga le informazioni ricevute imprecise o incomplete, ha il diritto di richiedere chiarimenti e dettagli aggiuntivi (art. 7, co. 5); la risposta aziendale sarà motivata;
- può esercitare il proprio diritto anche tramite le rappresentanze sindacali (RSU/ RSA) o l'organismo per la parità, su specifica delega;
- in caso di ritenuta violazione del principio di parità retributiva, può agire in giudizio beneficiando dell'inversione dell'onere della prova prevista dall'art. 16 del decreto.

[Contatti eventuale referente aziendale per la trasparenza retributiva - non obbligatorio ma può rendere la gestione dell’obbligo più facile]

Rimaniamo a Sua disposizione per qualsiasi chiarimento o approfondimento.

La presente risposta è fornita entro il termine di due mesi dalla data della richiesta, come previsto dall'art. 7, co. 1 del decreto.

Cordiali saluti,

...

5

Cosa vuol dire **lavoro di pari valore**

In sintesi

- **Se due persone sono inquadrate allo stesso livello, si presume facciano lavori di pari valore.**
- Nel recepire la direttiva UE, l'Italia ha infatti scelto di partire da un'assumption: i CCNL indicano già i livelli di inquadramento in base alle caratteristiche del lavoro e al modo in cui viene svolto.
- **Attenzione**: la presunzione può essere superata. Se il lavoro che un dipendente fa non corrisponde veramente a quel livello secondo il CCNL, corri il rischio che il lavoratore avvii un contenzioso e chieda di essere inquadrato diversamente (e le differenze retributive).

Contesto: cosa vuol dire inquadrare un dipendente

- Quando assumi un lavoratore, devi definire le mansioni specifiche e in che modo dovrà lavorare (cioè se ha responsabilità sui colleghi o su aree specifiche, se è autonomo o si limita ad eseguire compiti definiti, ecc.).
- Tutti i CCNL hanno un "mansionario", cioè un elenco esemplificativo di mansioni collegate a un particolare livello (perché valutano che certe combinazioni di competenze + responsabilità + impegno + condizioni corrispondono a un determinato livello).
- Ad esempio: il CCNL Commercio elenca che nel 1° livello rientrano "lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovraintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate", come ad esempio capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), marketing, legale, oppure responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti, product manager, ecc.

Attenzione: il livello di inquadramento non dipende dal nome che dai al ruolo, ma da come quella persona lavora concretamente ogni giorno. Le domande che devi farti sono: quanto è autonoma? Che responsabilità ha davvero? Ha bisogno che qualcuno le dica cosa fare, o se lo gestisce da sola?

Esempio pratico: assunzione di un Marketing Specialist (CCNL Commercio Confcommercio)

- **Step 1 - Mansioni**. Gestione di campagne marketing, supporto alla definizione del piano editoriale, analisi dei risultati, coordinamento con fornitori o agenzie, attività SEO/SEM o gestione dei canali digitali.
- **Step 2 - Categoria.** Impiegato
- **Step 3 - Livello.** Se ad esempio cerchi un Marketing Specialist che gestisce campagne, si occupa di SEO/SEM, analizza i risultati e coordina agenzie o canali digitali, potrebbe rientrare normalmente nel 3° livello (perché ha autonomia tecnica reale e incide concretamente sui risultati). Se invece cerchi una figura che, oltre a fare il suo lavoro, coordini un team o dei fornitori in modo continuativo, definisca le strategie dell'area, gestisca budget, potresti salire ad un 2° livello di inquadramento.

Quindi lo stipendio sarebbe di circa €28.000 se lo inquadri al 3° livello e di €32.000 se lo inquadri al 2°.

Stesso lavoro o lavoro di pari valore

- Nel recepire la direttiva UE, l'Italia ha scelto di partire da un'assumption: i CCNL indicano già i livelli di inquadramento in base alle caratteristiche del lavoro e al modo in cui viene svolto.

- Quindi, si presume che due dipendenti facciano lavori di pari valore se sono inquadrati allo stesso livello del CCNL. Attenzione: la presunzione può essere superata. Se il lavoro che un dipendente fa non corrisponde veramente a quel livello secondo il CCNL, corri il rischio che il lavoratore avvii un contenzioso e chieda le differenze retributive.

- Poi le aziende possono decidere di creare delle proprie policy retributive, cioè possono decidere di pagare di più rispetto agli stipendi minimi da CCNL, a patto di utilizzare sempre criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

Esempio 1: stesso lavoro

Due persone sono entrambe:

- Customer Support Specialist;
- livello 4 CCNL Commercio;
- stessa seniority;
- stesso tipo di clienti;
- stessi turni;
- stessi KPI.

In questo caso in sostanza si tratta dello stesso lavoro. Se una collega donna prende 28.000€ e l'altro 33.000€, devi poter spiegare la differenza con criteri oggettivi.

Esempi di criteri di differenziazione potenzialmente validi:

- seniority diversa (es. una delle due è pagata di più perché ha avuto degli scatti d'anzianità e l'altro no);
- competenze linguistiche richieste e usate nel ruolo (es. una delle due è assegnata a clienti cinesi, perché parla il cinese, e l'altra no: questo può essere un elemento oggettivo di differenziazione);
- performance documentata;

Attenzione: questa differenziazione di competenze, seniority e performance non deve essere tale da determinare uno "scatto" di inquadramento (e cioè il fatto che una delle due figure di Customer Support Specialist dovrebbe essere inquadrata proprio ad un livello superiore).

Esempi di criteri non oggettivi:

- "ha negoziato meglio";
- "è arrivato da un'azienda dove prendeva di più";
- "era urgente assumerlo";
- "è più motivato/a"

Esempio 2: lavoro di pari valore

Una persona è “Customer care specialist” e un’altra è “Junior Accountant”. Secondo il CCNL Commercio sono entrambi inquadrabili al 3° livello, per una certa combinazione di competenze, responsabilità e condizioni. Quindi **è il CCNL che ha già stabilito che quei due lavori sono di pari valore**, anche se diversi.

Esempi di lavori di pari valore, presi dai livelli del CCNL Terziario Confcommercio:

Livello	Characteristiche	Esempi	RAL (€)
1	Elevata autonomia decisionale e gestionale. Responsabilità strategica su funzioni aziendali o business unit. Coordinamento di team, budget e processi complessi	Head of Marketing, CTO, CIO, Head of Product, IT Manager, Responsabile Marketing, Creative Director, Delivery Managerte	35.085,82
2	Professionalità elevata con autonomia operativa ampia e responsabilità di coordinamento tecnico o progettuale	Project Manager, Business Analyst, Digital Marketing Manager, SEO/SEM Manager, Scrum Master, UX/UI Lead, Account Manager	31.299,10
3	Attività specialistiche con autonomia tecnica significativa e responsabilità sui risultati della propria area	Software Developer, Full Stack Developer, System Administrator, SEO Specialist, UX Designer, QA Specialist, Data Specialist	27.774,74
4	Attività operative specialistiche svolte secondo procedure aziendali con buona autonomia esecutiva	Junior Developer, Social Media Specialist, Graphic Designer, Customer Success Specialist, Help Desk Specialist, Addetto E-commerce	24.972,50

Livello	Characteristiche	Esempi	RAL (€)
5	Attività esecutive qualificate con conoscenze tecnico-pratiche di base e limitata autonomia operativa	Assistente Marketing, Junior Customer Care, Operatore Contact Center, Back Office Assistant, Data Entry	23.241,12
6	Attività semplici prevalentemente operative o manuali con supervisione costante.	Addetto supporto operativo, Addetto logistica base, Addetto servizi generali	21.584,78
7	Mansioni elementari o ausiliarie prive di autonomia tecnica.	Addetto pulizie, Addetto servizi ausiliari	19.571,44

Esempio 3: ruoli diversi, valore diverso

Un Customer Support Specialist e un Head of Sales non sono lavori di pari valore (e dovrebbero quindi essere inquadrati in livelli diversi).

Il secondo ruolo probabilmente ha:

- responsabilità manageriali;
- impatto diretto sul fatturato;
- maggiore autonomia decisionale;
- gestione di team;
- variabile commerciale.

In questo caso non devi giustificare proprio nulla perché non sono lavori “di pari valore”, quindi non si confrontano tra loro.

6

Reporting **periodico**

In sintesi

A partire dal 7 giugno 2027, le aziende da 100+ dipendenti dovranno comunicare dati sul divario retributivo di genere:

- **Tra i 100 e i 149 dipendenti** → i dati andranno raccolti entro il 7 giugno 2031 e, successivamente, ogni tre anni;
- **Tra i 150 e i 249 dipendenti** → i dati devono essere raccolti entro il 7 giugno 2027 e, successivamente, ogni tre anni;
- **Da 250 dipendenti in su** → i dati devono essere raccolti entro il 7 giugno 2027 e, successivamente, ogni anno.

Dati da preparare

Le aziende soggette al reporting dovranno prepararsi a raccogliere dati su:

- **divario retributivo medio di genere, suddiviso per livello di inquadramento** → differenza tra lo stipendio minimo medio degli uomini e quello delle donne in una certa categoria di lavoratori
- **divario retributivo mediano di genere** → differenza tra lo "stipendio centrale" degli uomini e quello delle donne, utile per capire il gap senza che pochi stipendi molto alti o molto bassi alterino il risultato
- **divario nelle componenti complementari o variabili** → differenza tra uomini e donne nella parte "extra" della retribuzione, come superminimi, bonus, premi, MBO o commissioni
- **percentuale di uomini e donne che ricevono bonus** → quanti uomini e quante donne ricevono effettivamente premi o componenti variabili della retribuzione

Esempio di analisi

Livello	Media uomini	Media donne	GPG	Da verificare?
1°	35.086€	35.086€	0%	No
2°	31.299€	31.299€	5,7%	Si

Possibili spiegazione: c'è una figura all'interno degli uomini inquadrati al 3° livello che prende una RAL più alta perché ha delle competenze diverse (es. ha una certificazione specifica, oppure è il referente tecnico per una certa competenza). Se però la differenza dipende solo da negoziazioni individuali o da vecchie RAL di ingresso, non va bene e dovresti prendere delle azioni correttive.

Come calcolare il divario retributivo medio di genere ("gender pay gap")

1. L'azienda presenta il report
2. Se il report riporta un gender pay gap > 5%, lavoratori, associazioni sindacali, Ispettorato del lavoro e organismi per la parità hanno il diritto di chiedere all'azienda chiarimenti e dettagli ulteriori (incluse spiegazioni sulle differenze di RAL)
3. L'azienda ha 6 mesi per fornire le giustificazioni e avviare azioni correttive
4. Se non vengono fornite giustificazioni oggettive e/o correzioni, scatta la valutazione congiunta da fare in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori

Esempi di azioni correttive:

- riallineamento graduale delle RAL
- revisione dei superminimi
- revisione dei bonus
- blocco di nuove offerte fuori range
- introduzione di salary band definite sulla base di criteri oggettivi
- criteri più chiari per promozioni e aumenti.

7

Rischi e sanzioni

Sanzioni

In sostanza, i due casi in cui l'azienda può essere sanzionata sono:

1. Lavoratore o candidato fa una richiesta oppure una contestazione. Non soddisfatto della risposta, attiva un sindacato o un avvocato e apre un contenzioso. Tu hai l'onere di provare che non hai discriminato
2. Se hai 100+ dipendenti, devi inviare il report. Se hai un GPG >5%, devi dare giustificazioni o mettere in piedi azioni correttive. Se non fai nulla, potresti essere sanzionato.

La legge italiana richiama le sanzioni già previste dall'articolo 41 del Codice delle pari opportunità. In pratica, in caso di discriminazioni o violazioni della normativa sulla trasparenza salariale, i rischi principali per le aziende sono:

- **sanzione economica da 5.000€ a 10.000€** nei casi previsti dal Codice delle pari opportunità (es. per discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella retribuzione, nella progressione di carriera o nelle condizioni di lavoro);
- **esclusione fino a 2 anni da appalti pubblici** o ulteriori agevolazioni nei casi più gravi o di recidiva;
- **revoca di benefici pubblici**, agevolazioni finanziarie o contributive per aziende che hanno commesso discriminazioni;
- **possibile condanna al pagamento di arretrati retributivi** e risarcimenti a eventuali lavoratori sotto-inquadrati;
- **rischio reputazionale** legato alla comunicazione dei dati sul gender pay gap agli organismi di monitoraggio e, in alcuni casi, alla loro pubblicazione.

Uno dei temi più rilevanti è che, in caso di contenzioso, c'è un inversione dell'onere della prova: **sta all'azienda dimostrare di non aver commesso discriminazione** (e non, come succede di solito, al lavoratore).

Alcuni limiti del recepimento italiano

Ci sono alcuni aspetti del recepimento italiano che stanno facendo discutere perché rischiano di limitare l'impatto concreto della normativa:

- **di fronte alle richieste di informazioni dei dipendenti non sei tenuto a considerare i superminimi, che nella pratica sono spesso proprio il punto in cui nascono le differenze salariali più rilevanti**. Questo significa che, soprattutto nelle PMI, i lavoratori rischiano di vedere soprattutto i livelli retributivi "formali" legati al CCNL, che di base dovrebbero già essere uguali per tutti a parità di inquadramento;

- le componenti variabili e discrezionali della retribuzione vengono considerate solo nei report periodici, ma questi obblighi si applicano solo alle aziende con almeno 100 dipendenti;

- le aziende più grandi saranno quindi soggette a controlli e trasparenza molto più approfonditi, **mentre nelle aziende più piccole** — dove spesso stipendi, superminimi e aumenti sono gestiti in modo più discrezionale — **la trasparenza reale potrebbe rimanere abbastanza limitata**.

Siamo Jet HR

Jet HR è una tech company nata nel 2022 – da un'idea di Marco Ogliengo e Francesco Scalambrino, supportata da alcuni tra i migliori imprenditori e fondi d'investimento italiani – per risolvere un problema reale: il peso della burocrazia sulle aziende in Italia.

Jet HR è una soluzione innovativa per pagare stipendi e automatizzare processi HR, affiancati da un team di supporto con tempi di risposta record e un Consulente del Lavoro dedicato.

Jet HR è una piattaforma che integra tutte le funzioni HR essenziali, specificatamente sviluppate per la normativa italiana, tra cui: assunzione di nuovi dipendenti; gestione di smart-working, ferie, permessi e malattia; rilevazione presenze; note spese; compliance salute e sicurezza; creazione e distribuzione dei cedolini; pagamento degli stipendi; ed altro ancora.

Per saperne di più

jethr.com