

TRASPARENZA RETRIBUTIVA IN TIM

La Direttiva europea e gli strumenti a disposizione



PERCENTUALE DI FORZA LAVORO FEMMINILE E PERCENTUALE DI DONNE AL VERTICE NEI DIVERSI SETTORI INDUSTRIALI MEDIA DI 16 ECONOMIE ANALIZZATE.

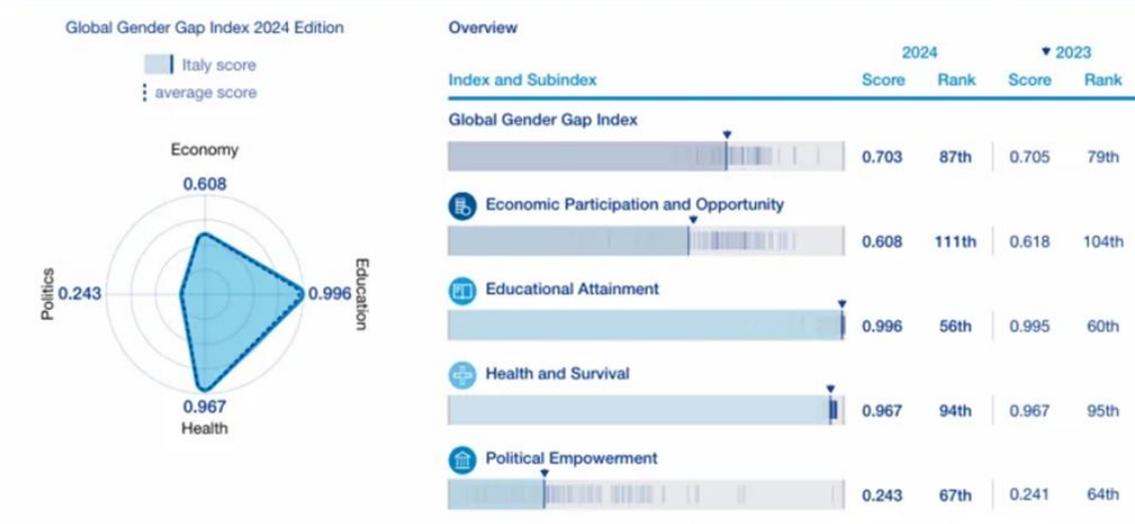
FONTE: GLOBAL GENDER GAP REPORT 2024.



Source
LinkedIn Economic Graph.

Note
Average industry values for 16 economies: Australia, Brazil, Canada, France, Germany, India, Ireland, Italy, Mexico, Netherlands, Singapore, Spain, Sweden, United Arab Emirates, United Kingdom and United States. Data presented in the graph is organized in descending order based on the ratio of women's representation in both entry-level and C-suite positions.

Economy Profile	Score (imparity = 0, parity = 1)	Rank (out of 146 countries)	Index Edition
Italy	0.703	87th	2024



IL MERCATO DEL LAVORO: UNA LETTURA DI GENERE NAZIONALE

IN EU È ULTIMA SU 27 NEL DATO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE, CON SOLO UNA DONNA SU DUE CHE LAVORA.

FONTE: GLOBAL GENDER GAP REPORT 2024.

Uomini e donne per settore (dati ISTAT 2022)

Settore	Uomini	Donne
Energia	22.613	9.821
Arte/sport/ spettacolo	31.478	22.566
Ong	46.460	13.339
Sanità	17.373	10.284
ICT	18.092	9.022
Totale	21.659	18.584

Gap salariale medio = 14,19 %

**Work Trend
Index 2024**

Salario medio annuo (dati ISTAT 2022)

Settore	Uomini	Donne	Gap %
Operai	67,56%	32,44%	
Salario medio	18.348€	10.663€	41,8%
Impiegati	41,62%	58,38%	
Salario medio	32.105€	21.149€	34,1%
Quadri	79,01%	20,99%	
Salario medio	123.135€	158.630€	22,4%

IL TEMA PREVIDENZIALE

Tabella 4.2 - Numero di pensionati e importo lordo del reddito pensionistico* (complessivo annuo e medio mensile) per sesso al 31.12.2022 e 31.12.2023**

Sesso	ANNO 2022			ANNO 2023		
	Numero pensionati	Importo lordo del reddito pensionistico		Numero pensionati	Importo lordo del reddito pensionistico***	
		Complessivo annuo****	Medio mensile*****		Complessivo annuo****	Medio mensile*****
		(milioni di euro)	(euro)		(milioni di euro)	(euro)
Pensionati complessivi						
Maschi	7.794.325	180.574	1.930,61	7.851.201	193.791	2.056,91
Femmine	8.337.089	141.659	1.415,50	8.354.118	152.815	1.524,35
TOTALE	16.131.414	322.233	1.664,63	16.205.319	346.605	1.782,36
di cui pensionati INPS						
Maschi	7.409.768	175.198	1.970,35	7.466.787	187.755	2.095,44
Femmine	8.121.597	139.513	1.431,50	8.126.345	150.272	1.541,00
TOTALE	15.531.365	314.710	1.688,57	15.593.132	338.027	1.806,49

Fonte: XXIII Rapporto Annuale INPS 2024

apiqa



LA DIRETTIVA UE 2023/970 PAY TRANSPARENCY



➤ 7 GIUGNO 2026

Fasi:

1. *Consultazione e Analisi* – il governo deve avviare un processo di consultazione con le parti sociali per definire modalità e attuazione delle misure
2. *Elaborazione della normativa* – il governo dovrà redigere il decreto legislativo per il recepimento
3. *Implementazione e Monitoraggio* – le aziende dovranno attuare gli obblighi di trasparenza

Art.4 – Diritto di accesso ai dati retributivi

I datori di lavoro devono garantire a lavoratori/lavoratrici e al sindacato l'accesso ai dati salariali.

Art.5 – Monitoraggio e Reporting

La Direttiva prevede che le imprese, sopra una certa soglia di dipendenti (con scaglioni a partire dai 100 dipendenti), pubblichino rapporti sulla parità salariale, includendo dati separati per genere.

Art.6 – Obbligo di Trasparenza nelle procedure di assunzione e promozione

Il sindacato avrà la possibilità di monitorare la trasparenza nelle assunzioni e nelle promozioni.

Art.7 – Consulenza e assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori

La Direttiva prevede anche il supporto alle vittime di discriminazione salariale, offrendo assistenza nella presentazione di denunce o reclami contro i datori di lavoro.

Art.8 – Contrattazione Collettiva

La Direttiva incoraggia l'inclusione di misure per la parità salariale nei contratti collettivi, dando così al sindacato un ruolo cruciale nella negoziazione di migliori condizioni per i lavoratori.

Art.9 – Interventi in caso di disparità salariale

Quando emergono prove di disparità salariale, i sindacati possono intervenire per promuovere misure correttive. La Direttiva stabilisce che il datore di lavoro deve prendere misure concrete per risolvere le disuguaglianze.

Art.10 - Sanzioni per Inadempimento

La Direttiva stabilisce che gli Stati membri devono prevedere sanzioni per i datori di lavoro che non rispettano gli obblighi sulla trasparenza salariale.

➤ **IN FASE ASSUNTIVA**

diritto di ricevere informazioni sulla retribuzione di ingresso, l'inquadramento iniziale, i relativi criteri di assegnazione e le fonti di regolazione (art. 5) e di non rivelare il trattamento economico percepito presso l'attuale o precedenti datori di lavoro.

➤ **IN CORSO DI RAPPORTO DI LAVORO**

- i datori di lavoro devono rendere facilmente **accessibili**, anche mediante pubblicazione su sito web, i **criteri** utilizzati per la determinazione della retribuzione, i livelli retributivi e i criteri di progressione che devono essere oggettivi e neutri sotto il profilo del genere (art. 6);
- le informazioni sul divario retributivo di genere ripartito in base al salario e alle componenti complementari o variabili devono essere fornite solo al proprio personale e, a richiesta, all'Ispettorato del lavoro ed agli organismi di parità.

➤ IN CORSO DI RAPPORTO DI LAVORO

I lavoratori e le lavoratrici hanno il diritto di richiedere e ricevere, **non oltre 2 mesi dalla richiesta**, informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. (art.7)

In ogni caso, non può essere inibito ai prestatori di lavoro di divulgare le informazioni sul trattamento salariale loro applicato (c.d. **divieto di segreto salariale**).

Tutte queste informazioni devono essere fornite in un formato accessibile anche alle persone con disabilità (Art. 8).

➤ **RAPPORTO ANNUALE SUL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE**

La Direttiva impone poi alle imprese di grandi dimensioni di fornire un **rapporto annuale sul divario retributivo di genere** della loro organizzazione ad un “*organismo di monitoraggio*”, che può anche far parte di uno o più organismi o strutture esistenti.

Queste informazioni devono essere pubblicate e rese disponibili ai lavoratori e alle lavoratrici, ai rappresentanti del personale, all’ispettorato del lavoro e all’organismo per la parità (Art. 9).

FOCUS ART.5 – DIRITTO DI ACCESSO ALLE INFORMAZIONI SALARIALI

- **Trasparenza delle informazioni salariali**
- **Diritto dei sindacati di richiedere e utilizzare i dati**
- **Verifiche e monitoraggio**

ART.5 E SOGLIA DEL 5%

- Nell'art. 10 sulla valutazione congiunta delle retribuzioni viene inserita una soglia al comma 1a, che così recita:

«Gli Stati membri adottano misure appropriate per garantire che i datori di lavoro soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni a norma dell'articolo 9 effettuo, in cooperazione con i rappresentanti dei propri lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni qualora siano soddisfatte tutte le condizioni seguenti:

a) le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5 % in una qualsiasi categoria di lavoratori»

Art.4 – Diritto di accesso ai dati retributivi

Questo elemento di trasparenza è direttamente collegato all'obiettivo di ridurre le disparità retributive tra uomini e donne, ma implica anche la necessità di affrontare le dinamiche che riguardano il trattamento salariale delle donne, incluse quelle che possono essere colpite da fattori intersezionali come la maternità, la cura dei figli o la discriminazione legata ad altre identità (etnia, disabilità, ecc.).

Art.5 – Monitoraggio e Reporting

la Direttiva suggerisce anche che i dati possano essere ulteriormente suddivisi per altre categorie protette (come razza, etnia, disabilità, orientamento sessuale, etc.), al fine di rivelare eventuali disparità salariali più complesse legate a più fattori.

Art.6 – Obbligo di Trasparenza nelle procedure di assunzione e promozione

Questo obbligo implica un riconoscimento esplicito che le pratiche aziendali possano avere un impatto diseguale su gruppi diversi, e che bisogna garantire che le opportunità di carriera siano accessibili a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro genere, etnia, disabilità, o altre caratteristiche.

Art.7

- Discriminazione diretta e indiretta
- Supporto e sensibilizzazione sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici

Art.9 – Interventi in caso di disparità salariale

Le imprese che evidenziano una disparità salariale ingiustificata devono adottare misure correttive

Art.10 – Discriminazione Multidimensionale e accesso ai meccanismi di reclamo

La Direttiva incoraggia la creazione di meccanismi di reclamo e di risoluzione delle controversie in caso di disparità salariale, assicurando che i lavoratori possano denunciare non solo la discriminazione di genere, ma anche altre forme di discriminazione intersezionale.

PAY TRANSPARENCY E INTELLIGENZA ARTIFICIALE

**ELEMENTI DI INTERSEZIONE E DI
APPROFONDIMENTO**



PAY TRANSPARENCY E INTELLIGENZA ARTIFICIALE

- **Prevenzione della discriminazione nei processi di reclutamento e selezione**
- **Rilevamento e correzione dei Bias nei dati delle Job Description già elaborate**
- **Allineamento tra Competenze e Retribuzione**
- **Accesso Paritario al lavoro e requisiti di genere**

PAY TRANSPARENCY E ALTE PROFESSIONALITÀ



PAY TRANSPARENCY E LA NORMATIVA ITALIANA



PAY TRANSPARENCY E LA LEGGE 162/2021

Assonanze

- Obiettivo comune di parità salariale e riduzione delle discriminazioni
- Promozione della trasparenza salariale
- Coinvolgimento del sindacato e ruolo della contrattazione collettiva
- Monitoraggio

PAY TRANSPARENCY E LA LEGGE 162/2021

Differenze

- Ambito di applicazione
- Misure di Compliance e Sanzioni
- Specificità delle misure di monitoraggio e auditing
- Flessibilità e tempistiche di attuazione

IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO E DEGLI RSU



LA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

- Sistemi di monitoraggio interno
- Definizione di criteri trasparenti
- Identificazione delle cause del gap e negoziazione di un piano di riallineamento salariale
- Formazione e sensibilizzazione

IL RUOLO DELLE RSU

- Richiesta di accesso ai dati salariali
- Verifica periodica dei dati
- Controllo delle classificazioni salariali
- Formazione e sensibilizzazione

LA TRASPARENZA SALARIALE: PROSPETTIVE, E RIFLESSIONI

- **GOALS:**

- RAGGIUNGERE IL 40% DI DIRETTORE NON ESECUTIVO E IL 33% DI DIRETTORE ESECUTIVO OCCUPATI DA DONNE ENTRO IL GIUGNO 2026.
- A LIVELLO NORMATIVO INTERNAZIONALE RESTA FONDAMENTALE RAFFORZARE L'APPLICAZIONE DELLE CONVENZIONI OIL SULLA PARITÀ DI REMUNERAZIONE (N°100) E SULLA DISCRIMINAZIONE IN OCCUPAZIONE (N°111).



www.apiqa.it

F.COCHI@CGIL.IT

