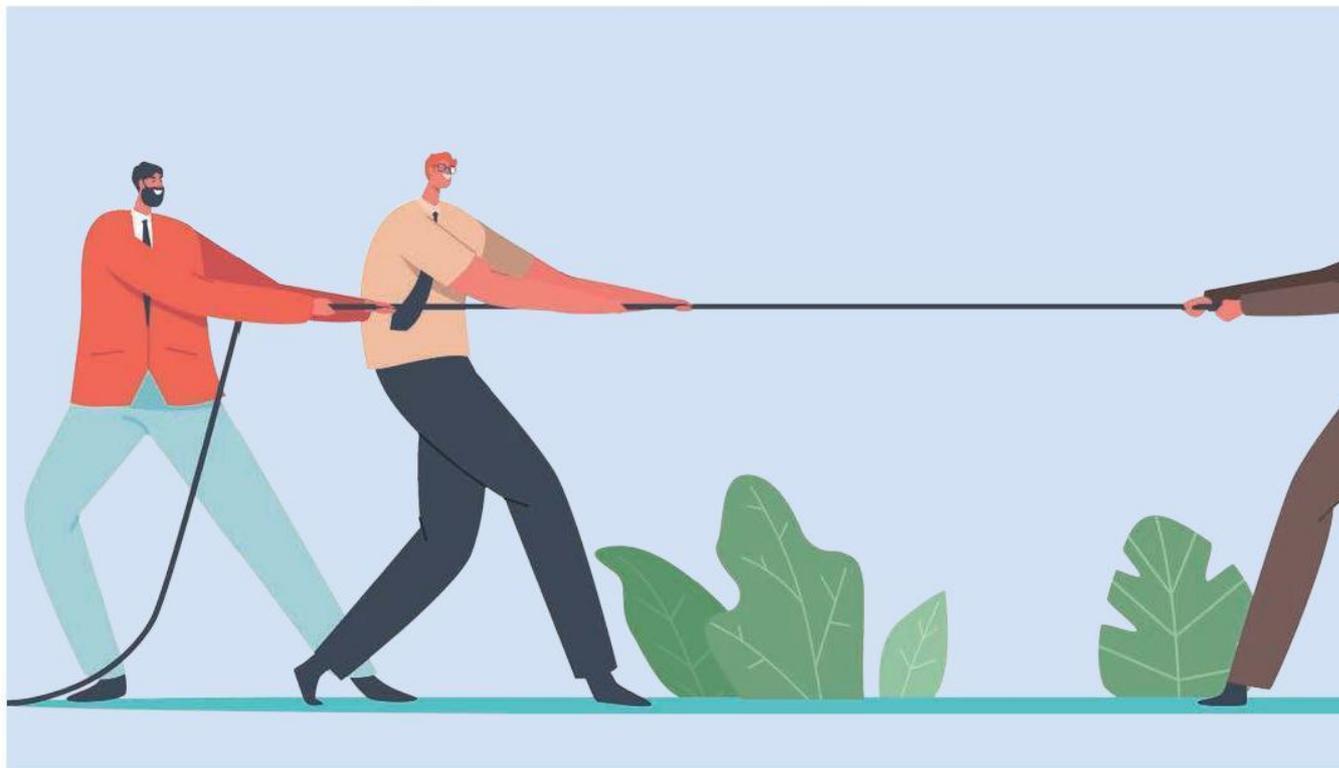




Sette giorni con le imprese



La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

Retribuzioni e Gender gap, i diritti e i limiti di privacy nella Direttiva Ue

La Direttiva europea sulla parità salariale tra generi concede diversi diritti ai candidati e ai lavoratori ma senza ledere la privacy dei colleghi. Gli stati membri dell'Unione dovranno recepirla entro il 7 giugno 2026. E per gli studi sul gender gap nel lavoro l'americana Claudia Goldin ha vinto il Nobel per l'economia

La Direttiva UE sulla parità salariale (EU Pay Transparency Directive 2023/970), si propone di ridurre il divario di genere e, una volta recepita nell'ordinamento nazionale (gli Stati Membri dovranno farlo entro il 7 giugno 2026), dovrà essere rispettata dai datori di lavoro del settore privato e pubblico.

Una volta recepita la Direttiva UE, gli annunci di lavoro dovranno riportare informazioni sul livello retributivo iniziale in fase di assunzione o sulla fascia attribuibile alla posizione offerta, sulla base di criteri oggettivi e genericamente neutri. Queste informazioni dovranno per lo meno essere fornite nella risposta al candidato che manifesta interesse. A questi candidati verranno comunque fornite, in sede di col-

loquio, le medesime informazioni senza che sia l'aspirante lavoratore a doverle chiedere.

Come precisa Joelle Gallesi, Managing Director di Hunters Group, la direttiva per la parità di stipendio, si basa su tre punti chiave:

- i candidati avranno diritto di ricevere informazioni sulla fascia retributiva relativa alla posizione specifica;
- non sarà possibile chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni attuali o precedenti in fase di colloquio;
- i lavoratori potranno chiedere informazioni sul proprio livello retributivo e su quelli medi delle categorie che svolgono pari mansioni, con i criteri utilizzati per determinare livelli retributivi



Joelle Gallesi,
Managing Director
di Hunters Group

e avanzamenti di carriera.

Sarà possibile chiedere al datore di lavoro di conoscere le retribuzioni medie aggregate dell'azienda, ripartite per genere e per categorie equiparabili, ma bisognerà rispettare la privacy individuale dei colleghi.

A livello aziendale, in Italia già esiste un obbligo di reportistica sulla parità di genere (previsto dalla legge n. 162/2021) per aziende con oltre 50 dipendenti, con cadenza biennale. Inoltre, alle imprese che presentano la certificazione della parità, è concesso in Italia un esonero contributivo. ●