



BILANCIO

Il divario retributivo diventerà comunicazione obbligatoria

di Greta Popolizio

Seminario di specializzazione

Sostenibilità aziendale

La sostenibilità nei processi e nelle strategie aziendali

Scopri di più

Il divario retributivo di genere rappresenta oggi uno degli **snodi critici del percorso verso la sostenibilità** nelle aziende e nella società, non solo per la sua **valenza etico-sociale**, ma anche per l'impatto economico che genera a **livello collettivo e di impresa**.

L'integrazione di questa tematica è centrale nelle **informative di sostenibilità e nella rendicontazione ESG** (Environmental, Social, Governance). Il dato sul **divario retributivo** è, infatti, una delle **informazioni quantitative** (c.d. metriche) che viene richiesta sia dai **principi di rendicontazione europei** – ESRS – per le **grandi imprese obbligate** alla rendicontazione di sostenibilità, sia dai **principi di rendicontazione** volontari per le PMI, c.d. VSME. Ricordiamo, infatti, che gli **aspetti "Social"** in un report di sostenibilità riguardano principalmente dati relativi alla **forza lavoro propria** e politiche adottate in relazione ai propri dipendenti.

Ma la divulgazione di tale informazione nel prossimo futuro non si limiterà più al solo perimetro della dichiarazione di sostenibilità. Diventerà un vero e proprio **obbligo normativo**.

Ci riferiamo a una rilevante novità rappresentata dalla **Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva**. La Direttiva, che gli Stati Membri dovranno recepire **entro il 7 giugno 2026**, prevede oneri di comunicazione a carico delle aziende, diversificati in base alle **caratteristiche dimensionali**.

La comunicazione del “gender pay gap” avrà cadenza:

- **annuale**, per le aziende con più di **250 addetti**;
- **triennale**, per le aziende che occupano tra **i 150 e i 249 addetti**;
- triennale, a partire **dal 2031**, per le aziende che occupano **tra i 100 ed i 149 addetti**.

È previsto che gli Stati membri possano estendere gli obblighi di comunicazione anche ad aziende più piccole o prevedano anche **comunicazioni su base volontaria**.

Qualora venga rilevata una **disparità superiore al 5%** non giustificata da criteri oggettivi, sarà



necessario avviare un'analisi congiunta con i **rappresentanti dei lavoratori** per individuare le cause e definire misure correttive.

A tutte le aziende, con possibilità di esonero per le aziende con numero di addetti inferiore a 50, a scelta degli Stati membri, **è poi richiesto di rendere facilmente accessibili ai propri lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori**.

Sono previsti anche **particolari diritti e tutele a favore dei candidati all'impegno**, ai quali dovranno essere comunicate informazioni sulla retribuzione iniziale in base a criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere e non potranno essere richieste informazioni sulla **retribuzione percepita nell'attuale** o nei precedenti rapporti di lavoro.

Infatti, una delle principali cause del divario retributivo **a parità di mansioni assegnate** (non solo basato sulla diversità di genere), e della **difficoltà a ridurre e superare tale divario**, risiede nella consuetudine di considerare l'attuale o ultima retribuzione ricevuta dal candidato come base di partenza per la determinazione del livello retributivo offerto. Ciò può essere penalizzante per il candidato e **prescinde da criteri oggettivi** che assicurino **parità di trattamento per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore**.

In Italia, la **tutela della parità retributiva** è sancita dalla Costituzione ([artt. 3, 37 e 117](#)) e da una serie di normative specifiche; dalla L. 903/1977 sulla parità di trattamento, alla Legge n. 125/1991 sulle azioni positive, fino al D.Lgs. 198/2006, cd. Codice delle Pari Opportunità. Il recente D.L. 162/2021 ha rafforzato gli **incentivi al raggiungimento della parità di genere**, consentendo alle aziende in possesso della apposita certificazione uno **sgravio contributivo dell'1%** (fino al limite di 50.000 euro/anno), e l'attribuzione di **punteggi incrementali** nei bandi di gara pubblici.

Le aziende sono chiamate a sviluppare **policy interne sempre più strutturate** in tema di retribuzione e carriera, attuando **processi di monitoraggio e controllo dei dati**, estesi a tutti i livelli lavorativi e revisione periodica degli organigrammi e delle **pratiche di selezione**.

Il percorso verso la sostenibilità sociale non può prescindere dal **superamento delle disparità retributive** di genere. L'integrazione del gender pay gap nelle informative di sostenibilità, indotta anche da un quadro regolatorio sempre più stringente, costituisce un elemento cardine per la **legittimazione etica ed economica delle organizzazioni**. Senza tralasciare il beneficio immediato che ne deriva all'azienda, in fase di selezione, per la maggiore attrattività che un'impresa così strutturata **riveste nei confronti dei candidati**.