



Il registro del salario obbligatorio

Il Regio Decreto Legge (*Real Decreto-Ley*) n. 6/2019, del 1° marzo 2019, in materia di misure urgenti per la garanzia delle pari opportunità tra donne e uomini negli ambiti lavorativi (*medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*), ha modificato l' art. 28 dello Statuto dei Lavoratori approvato con il Regio Decreto Legislativo (*Real Decreto Legislativo*) n. 2/2015, del 23 ottobre 2015, prevedendo **l'obbligo per le imprese, a partire dall'8 marzo 2019, di implementare e disporre di un registro con i valori medi dei salari (registro salarial), percepiti a qualsiasi titolo (stipendio fisso, variabile, incentivi, straordinari, ecc.), suddivisi per sesso, gruppi, livelli e inquadramenti dei lavoratori).**

Gli aspetti più rilevanti del Decreto sono i seguenti:

1. Cosa deve contenere il registro del salario

Il Registro deve contenere, suddividendoli, i seguenti 3 tipi di dati:

- » I valori medi dei **salari** corrisposti a tutti i lavoratori dell'impresa.
- » I valori medi delle **voci del salario** riportate nella busta paga (straordinari, maggiorazioni, ecc.).
- » I valori medi delle **somme extrasalariali** corrisposte ai dipendenti (trasferte, diete, rimborsi chilometrici).

L'articolo 64 dello Statuto dei Lavoratori obbliga le imprese a comunicare ai rappresentanti dei lavoratori, **annualmente**, l'applicazione di misure che promuovono le pari opportunità tra donne e uomini, tra le quali va incluso il registro del salario.

2. Differenze di salario

Per le imprese con **più di 50 lavoratori**, è previsto altresì l'obbligo di calcolare la differenza di salario tra donne e uomini. In caso di **differenza superiore al 25%**, l'impresa deve giustificarne il motivo, posto che le differenze di stipendio determinate da valide ragioni (anzianità, orari di lavoro, diete, rimborsi, ecc.) non sono considerate una violazione della normativa.

TUTTE LE NOSTRE CIRCOLARI NEL BLOG - <https://blog.escura.com>



Le circolari di **Escura** hanno carattere meramente informativo, riassumono disposizioni che per proprio carattere limitativo di qualsiasi sintesi possono richiedere di una maggiore informazione. La presente circolare non costituisce una consulenza legale.

© Le presenti informazioni sono di proprietà di **Escura** e ne è vietata la riproduzione senza espressa autorizzazione.

3. Formato del registro del salario

Non esiste un formato ufficiale né un modello del registro del salario, pertanto le imprese possono adottare il formato che considerino più opportuno, purché vengano riportati e dettagliati i dati suindicati.

Il registro del salario deve rimanere a disposizione sia dei rappresentanti dei lavoratori, sia dell'Autorità del Lavoro in caso di ispezioni.

4. Obbligatorietà

Tutte le imprese la cui attività sia circoscritta nell'ambito dello Statuto dei Lavoratori hanno l'obbligo, a partire dall'8 marzo 2019, di implementare e disporre di registro del salario, non prevedendo la normativa alcuna esenzione o esclusione in base alla tipologia o settore dell'azienda.

5. Sanzioni

La mancata adozione del registro del salario rappresenta una grave violazione ex art. 7.13 del Regio Decreto Legislativo (*Real Decreto Legislativo*) n. 5/2000, del 4 agosto 2000, e può comportare una sanzione da € 626 a € 6.250.



TUTTE LE NOSTRE CIRCOLARI NEL BLOG - <https://blog.escura.com>



Le circolari di **Escura** hanno carattere meramente informativo, riassumono disposizioni che per proprio carattere limitativo di qualsiasi sintesi possono richiedere di una maggiore informazione. La presente circolare non costituisce una consulenza legale.

© Le presenti informazioni sono di proprietà di **Escura** e ne è vietata la riproduzione senza espressa autorizzazione..