

A  
Tutti i clienti

Circolare 06/2026

Bolzano – Merano, 30/04/2026

## **La direttiva UE sulla trasparenza salariale (2023/970)**

Gentile cliente,

con la Direttiva (UE) 2023/970, l'Unione Europea ha introdotto nuove disposizioni in materia di trasparenza retributiva, con lo scopo di rafforzare il concetto della parità di retribuzione tra uomini e donne per lavoro uguale o di pari valore.

Gli Stati membri dell'Unione Europea, inclusa l'Italia, dovranno recepire la Direttiva entro il 7 giugno 2026.

Le aziende sono pertanto chiamate a prepararsi per tempo ai nuovi obblighi.

Di seguito un riassunto degli aspetti principali della direttiva.

### **Finalità della normativa**

La Direttiva interviene per contrastare il cosiddetto gender pay gap (divario retributivo di genere), che persiste anche a causa di:

- scarsa trasparenza sulle retribuzioni
- criteri di valutazione non sempre oggettivi
- discriminazioni dirette o indirette
- valutazione non congrua di alcuni ruoli o competenze che di solito vengono svolte da dipendenti femminili.

L'obiettivo è rendere trasparenti e verificabili i sistemi retributivi aziendali.

### **Ambito di applicazione**

La normativa si applica a:

- tutti i datori di lavoro, pubblici e privati
- e attribuisce diritti particolari ai candidati già durante la fase di assunzione; così come ai lavoratori già assunti che fanno parte dell'organico del datore di lavoro.

### **Trasparenza nelle assunzioni**

I datori di lavoro dovranno:

- indicare la retribuzione iniziale o il range retributivo già in fase di selezione
- basare tali informazioni su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere
- utilizzare annunci di lavoro non discriminatori e gender-neutrali
- non richiedere dai candidati informazioni sulla retribuzione percepita in precedenza.

Le informazioni indicate hanno lo scopo di permettere al candidato una negoziazione informata fin dall'inizio.

### **Diritto dei lavoratori alle informazioni**

I lavoratori già in organico potranno richiedere al datore di lavoro:

- il proprio livello retributivo
- le retribuzioni medie, distinte per sesso, di colleghi che svolgono lo stesso lavoro o attività di pari valore.

Il datore di lavoro dovrà inoltre:

- informare annualmente i dipendenti dell'esistenza di tale diritto
- garantire risposte trasparenti e documentate.

### **Divieto di segreto salariale**

Non saranno più ammesse, nei contratti di lavoro, clausole che impediscono ai lavoratori di condividere informazioni sulla propria retribuzione. Questo per favorire la possibilità di individuare eventuali discriminazioni.

### **Criteri relativi alla progressione della carriera e della retribuzione**

Le aziende dovranno adottare sistemi interni basati su criteri:

- oggettivi

- trasparenti
- neutrali rispetto al genere

In particolare, dovranno essere chiaramente definiti i criteri relativi a:

- aumenti retributivi
- progressioni di carriera
- sistemi premianti

L'avanzamento deve di conseguenza essere rapportato alla prestazione valutata in modo periodico, all'esperienza e anzianità, all'acquisizione di nuove competenze e responsabilità, così come alla formazione professionale.

### **Maggiore rischio di contenzioso**

Un aspetto rilevante è l'inversione dell'onere della prova in relazione a controversie che riguardano la situazione salariale:

- sarà il datore di lavoro a dover dimostrare l'assenza di discriminazioni retributive
- aumenta quindi il rischio di contenzioso in caso di sistemi retributivi non adeguatamente strutturati.

### **Obblighi di reporting**

Sono previsti obblighi di rendicontazione sul divario retributivo di genere per le aziende con almeno 100 dipendenti, con scadenze differenziate:

- oltre 250 dipendenti → entro il 7 giugno 2027, con cadenza annuale
- 150–249 dipendenti → entro il 7 giugno 2027, ogni 3 anni
- 100–149 dipendenti → entro il 7 giugno 2031, ogni 3 anni.

I dati da comunicare includeranno, tra gli altri:

- divario retributivo medio e mediano
- differenze sulle componenti variabili degli stipendi
- distribuzione dei dipendenti per fasce retributive.

La Direttiva permette inoltre che uno Stato membro decida di allargare l'obbligo di rendicontazione anche alle aziende con meno di 100 dipendenti.

### **Soglia critica del 5% e valutazione congiunta**

Se dalla rendicontazione emerge, in una delle categorie previste, un divario retributivo superiore al 5%:

- non giustificato da criteri oggettivi
- non corretto entro 6 mesi

l'azienda dovrà avviare una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori.

### **Collegamento con la normativa italiana**

In Italia il principio di parità retributiva è già previsto dal D.lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità).

Sono inoltre già in vigore:

- obbligo di rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile per aziende con oltre 50 dipendenti
- strumenti di controllo e monitoraggio delle differenze retributive.

### **Certificazione della parità di genere**

In tale ambito le aziende possono valutare l'adozione della cosiddetta certificazione della parità di genere, che comporta:

- benefici contributivi (esonero fino all'1%, massimo 50.000 euro annui)
- vantaggi reputazionali e competitivi
- maggiore allineamento ai futuri obblighi europei.

### **Come prepararsi: indicazioni operative**

In vista del recepimento della Direttiva, si consiglia di:

- analizzare il sistema di inquadramento del personale
- verificare la coerenza delle retribuzioni tra ruoli comparabili
- mappare tutte le componenti retributive (fisse e variabili)
- formalizzare i criteri di:
  - assunzione
  - valutazione
  - progressione di carriera
- individuare eventuali criticità e predisporre un piano di adeguamento.

## **Conclusioni**

La Direttiva introduce un cambiamento significativo nella gestione delle politiche retributive aziendali.

Si tratta una revisione strutturale dei sistemi di gestione del personale, con impatti rilevanti su:

- organizzazione interna
- gestione del personale
- rischio legale.

Per ulteriori domande, non esitate a contattarci.

Cordiali Saluti

**WHW.Consulenti del Lavoro**