

Ai nostri clienti

Bressanone, il 05.05.2026

## 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:

**Dott. Manfred Psailer**  
**Dott. Oliver Geier**  
**Dott. Norman Damiani**  
**Dott. Lukas Achammer**

Dott. Sonja Gasteiger

Dott. Miriam Stockner  
Dott. Dominik Spiess  
Dott. Jasmin Baur

[www.pg-partner.it](http://www.pg-partner.it)  
[info@pg-partner.it](mailto:info@pg-partner.it)

**Brixen/Bressanone**  
Julius-Durst-Straße 6  
Via Julius Durst 6  
Tel. +39 0472 274 000  
Fax +39 0472 274 050

**Toblach / Dobbiaco**  
St.-Johannes-Str. 23a  
Viale S. Giovanni 23a  
Tel. +39 0474 976 097  
Fax +39 0474 976 986

**Mailand / Milano**  
Meeting room  
Piazza Castello 26

MwSt.-Nr. & Steuernr.  
Partita IVA & Cod. fisc.  
IT 02249530219

- 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-neutral;
- non richiedere ai 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.

Restiamo a Vostra completa disposizione per ulteriori dubbi o chiarimenti

Distinti saluti

  
Psaier Geier Partner