Aprile 2026

TRASPARENZA RETRIBUTIVA

ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE 2023/970 IN ITALIA

Circolare 9/2026

Riferimenti normativi:
Direttiva UE. 970 del 10/05/2023
Schema di Decreto Legislativo di attuazione, approvato nella seduta n. 159 del 5 febbraio 2026

La Direttiva UE n. 2023/970 sulla trasparenza retributiva deve essere recepita dai singoli Stati Membri entro il 7 giugno 2026 (cfr. circolare Unilabor n. 11/2025). Il Governo italiano, nella seduta del 5 febbraio 2026, ha approvato uno schema di Decreto Legislativo per l'attuazione della Direttiva che ora è all'esame delle Camere.

Le nuove norme prevedono diversi obblighi relativi alla trasparenza retributiva e scadenze differenziate in base al numero di dipendenti delle aziende e dei lavoratori autonomi. Considerando il grande impatto della novità normativa, riportiamo di seguito un breve riassunto, nonostante l'iter legislativo non sia ancora concluso. Qualora non indicato diversamente gli obblighi si applicano a **tutti** i datori di lavoro.

Fase di preassunzione
- Negli annunci e/o bandi dovranno essere fornite le informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia da attribuire alla posizione.
- Il datore di lavoro non potrà chiedere informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro (neanche indirettamente).

Determinazione retribuzione e progressione di carriera
- Dovranno essere resi accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi (per tutti i datori di lavoro), nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori (**solo datori di lavoro con almeno 50 dipendenti**).
- Ai sensi dello schema di decreto attuativo, l'obbligo si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicato. Attenzione: Il concetto di "retribuzione" include normalmente elementi che non vengono stabiliti solo dal contratto collettivo, ma anche superminimi individuali, eventuali indennità e altri benefits stabiliti tra le parti. E' quindi importante che tutta la retribuzione sia determinata in base a criteri oggettivi e neutrali.

Diritti di informazione
- Il lavoratore ha il diritto di richiedere e ricevere per iscritto entro due mesi dalla richiesta le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore all'interno dell'azienda.

UNILABOR SRL STP
VIA A. DOMINUTTI 20 – 37135 VERONA • T. +39 045 8013399
INFO@UNILABORSRL.IT • WWW.UNILABORSRL.IT
C.F. - P.IVA - R.I.: VR03695150239 • CAP. SOC. € 13.125 I.V.

- Il datore di lavoro potrà pubblicare i dati su rete intranet o area riservata. Sarà un decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali a definire modalità particolari per la raccolta e l'esposizione dei dati per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti.
- I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui sopra e delle modalità per l'esercizio di tale diritto.
- Ai lavoratori non potrà essere impedito di rendere nota la propria retribuzione.

Trasparenza sul divario – obbligo di comunicazione sulle retribuzioni

- Saranno raccolti, con modalità ancora da definire tramite decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, i seguenti dati:
    - il divario retributivo di genere (anche quello nelle componenti complementari o variabili);
    - il divario retributivo mediano di genere (anche quello nelle componenti complementari o variabili);
    - la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
    - la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
    - il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.
- L'obbligo interessa solo le seguenti aziende, secondo **timeline differenziate in base al numero dei dipendenti**:
    - Aziende > 249 dipendenti: 7 giugno 2027 e poi ogni anno.
    - Aziende tra 150 e 249 dipendenti: 7 giugno 2027 e poi ogni 3 anni.
    - Aziende tra 100 e 149 dipendenti: 7 giugno 2031 e poi ogni 3 anni.

Valutazione congiunta

I datori di lavoro, soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni, effettueranno, con i rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni nel caso in cui si verifichino tutte le seguenti condizioni:

- le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori e lavoratrici pari ad almeno il 5 per cento in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- il datore di lavoro non ha motivato tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- il datore di lavoro non ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

Tutela giudiziaria, sanzioni e risarcimenti

- Rinvio al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006): Il giudice può ordinare la cessazione del comportamento discriminatorio, la rimozione degli effetti e il risarcimento del danno. I soggetti legittimati ad agire sono, oltre ai lavoratori, anche le RSA/RSU, le organizzazioni sindacali, nonché le associazioni che operano per statuto nell'ambito della parità tra uomini e donne. Quando il ricorrente fornisce elementi idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione. Attenzione, la Direttiva 2023/970 prevede l'inversione dell'onere della prova anche in caso di inadempimento dei nuovi obblighi.
- Nell'ipotesi di accertata disparità retributiva si applica quanto previsto dall'articolo 41 del D.Lgs. 198/2006 (possibili esclusioni da benefici pubblici o appalti per discriminazioni accertate; ammenda da 250,00 euro a 1.500,00 Euro).
- La Direttiva UE n. 2023/970 prevede inoltre che il risarcimento o la riparazione comprendano il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura, il risarcimento per le opportunità perse, il danno immateriale, i danni causati da altri fattori pertinenti che possono includere la discriminazione intersezionale, nonché gli interessi di mora. Il risarcimento o la riparazione non saranno limitati dalla fissazione a priori di un massimale.

Riproduzione vietata

E’ consigliabile iniziare fin da subito con la mappatura delle mansioni e dei ruoli esistenti in azienda, con una valutazione secondo criteri oggettivi e neutri per determinare «fasce di pari valore» tra i lavoratori.

Incrociando successivamente i dati emersi dalla mappatura con le retribuzioni (retribuzione base annua, bonus variabili, indennità, benefit, straordinari medi se rilevanti, altri elementi che compongono il pacchetto retributivo) emergerà il quadro iniziale della situazione di parità nelle retribuzioni. Tali dati saranno utili non solo per la redazione della reportistica richiesta dalla Direttiva in commento, ma anche per la definizione delle future politiche retributive.

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi chiarimento e approfondimento e per fornirvi adeguato supporto nel primo approccio alle novità.

Riproduzione vietata