

Prot. P03-2026
Il Presidente

A tutti i Dirigenti
Loro Sedi

Cari Amici, gentili Colleghi,

desidero informarVi sulla direttiva sulla trasparenza retributiva (Direttiva (UE) 2023/970), adottata il 10 maggio 2023, che dovrà essere recepita dagli stati membri entro il 7 giugno 2026.

Nei prossimi mesi, l'Italia dovrà adottare la relativa legge di attuazione. Nel frattempo, la sensibilizzazione delle aziende sul tema potrebbe essere decisiva, perché l'impatto della direttiva sarà dirompente, sia in termini di necessaria evoluzione dei sistemi organizzativi aziendali, sia con riguardo a potenziali nuovi fronti di contenzioso.

Di seguito una sintesi dei contenuti principali della direttiva (consideratela solo una panoramica perché è molto articolata) e in allegato il testo completo.

Parità salariale - Direttiva (UE) 2023/970

La Direttiva introduce un quadro normativo vincolante volto a rafforzare l'applicazione del principio della **parità di retribuzione tra uomini e donne** per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Di seguito una sintesi articolata dei principali contenuti, con distinzione tra obblighi generalizzati e obblighi specifici per imprese di maggiori dimensioni.

Ambito di applicazione

La direttiva si applica:

- a **tutti i datori di lavoro**, a prescindere dalle relative dimensioni, pubblici e privati;
- a **tutti i lavoratori subordinati**, indipendentemente dalla tipologia contrattuale;
- ai **candidati a un impiego**, limitatamente agli obblighi di trasparenza pre-assunzione.

Obblighi comuni a tutte le imprese

1. **Trasparenza pre-assunzione:**
 - ✓ Obbligo di comunicare la retribuzione iniziale o la fascia retributiva per la posizione offerta.
 - ✓ Divieto di raccogliere informazioni sulle retribuzioni percepite in precedenti impieghi.
2. **Accessibilità dei criteri retributivi:**
 - ✓ I criteri adottati dai datori di lavoro per determinare retribuzione e progressione economica dei propri dipendenti devono essere **oggettivi e neutri sotto il profilo del genere**.
 - ✓ I datori di lavoro devono rendere tali criteri facilmente accessibili ai lavoratori.



3. Diritto di informazione individuale:

- ✓ Ogni lavoratore può richiedere informazioni scritte sul proprio livello retributivo e su quello medio, disaggregato per sesso, della categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore.
- ✓ I datori di lavoro devono rispondere entro due mesi e informare annualmente i lavoratori di tale diritto.

4. Divieto di clausole di riservatezza:

- ✓ È vietato inserire clausole contrattuali che impediscano ai lavoratori di divulgare la propria retribuzione.

Obblighi specifici per imprese di grandi dimensioni

Le imprese con almeno **100 lavoratori** sono soggette a obblighi di **comunicazione periodica** dei dati retributivi:

Fascia dimensionale	Primo invio	Frequenza
≥ 250 lavoratori	7 giugno 2027	Annuale
150–249 lavoratori	7 giugno 2027	Triennale
100–149 lavoratori	7 giugno 2031	Triennale

Tale comunicazione periodica deve includere le seguenti informazioni:

- ✓ divario retributivo medio e mediano di genere;
- ✓ divario nelle componenti variabili;
- ✓ distribuzione per quartili retributivi;
- ✓ percentuali di beneficiari di componenti variabili;
- ✓ divario retributivo per categoria di lavoratori.

Qualora risulti congiuntamente:

- (i) una **differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile** pari ad almeno il **≥ 5%** in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- (ii) l'assenza di una **giustificazione di tale differenza** basata su **criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere**;
- (iii) la mancata correzione di tale differenza immotivata **entro sei mesi dalla data della comunicazione**;

il datore di lavoro dovrà avviare una **valutazione congiunta delle retribuzioni** con i rappresentanti dei lavoratori e adottare le relative **misure correttive**. L'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità possono essere invitati a prendere parte alla procedura.



Conseguenze e strumenti di tutela

a) Azioni individuali dei lavoratori

- ✓ Possibilità di **ricorso giudiziario** anche dopo la cessazione del rapporto.
- ✓ Diritto al **risarcimento integrale**, comprensivo di retribuzioni arretrate, bonus, benefit.
- ✓ **Inversione dell'onere della prova**: se il lavoratore fornisce elementi presuntivi di discriminazione, spetta al datore dimostrarne l'insussistenza.

b) Azioni collettive e associative

- ✓ Associazioni, organismi per la parità, rappresentanti dei lavoratori e altri soggetti qualificati possono agire **in nome o a sostegno** dei lavoratori.

Sanzioni

Gli Stati membri devono introdurre **sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive**, tra cui:

- ✓ ammende (anche paramtrate al fatturato o alla massa salariale);
- ✓ sanzioni specifiche per violazioni ripetute;
- ✓ esclusione da appalti pubblici in caso di divari non giustificati.

Protezione contro la vittimizzazione

La direttiva garantisce tutela contro qualsiasi **trattamento sfavorevole** (incluso il licenziamento) nei confronti di lavoratori che esercitano diritti previsti dalla direttiva.

Tempistiche di attuazione

- Gli Stati membri devono recepire la direttiva entro il **7 giugno 2026**.
- Le prime comunicazioni obbligatorie decorrono dal **7 giugno 2027** (per aziende ≥150 dipendenti).
- Entro il **7 giugno 2031**, gli Stati membri devono trasmettere alla Commissione una relazione sull'applicazione della direttiva.

Invito tutti i Colleghi a informarsi e ad approfondire l'argomento nelle rispettive Aziende, richiedendo il nostro intervento, se e quando utile e/o necessario. A tale proposito, il Presidente della Commissione Relazioni Industriale della nostra Associazione, Pietro Santi (pietropaolosanti@me.com), è a Vostra disposizione.

Con i migliori saluti

Roma, 21 gennaio 2026

Allegato: Direttiva (UE) 2023/970

Paolo Aicardi