

**Direttiva UE 2023/970:
trasparenza retributiva,
nuovi obblighi e impatti
operativi per le imprese**



Trasparenza retributiva e Direttiva UE 2023/970: cosa cambia per le imprese dal 2026

 24 aprile 2026 | 11:30 - 12:30

Iscriviti



Relatori:

Luigi Birtolo
Consulente del Lavoro

Valeria Ienopoli
Consulente del Lavoro

Davide Di Girolamo
Consulente del Lavoro

Giovanni Grasseni
*Esperto modelli
organizzativi aziendali*

Luciana Castellini
*Esperta in UNI/PdR
125:2022*



Inquadra il QR code per inviare
in anticipo il tuo quesito

B&P | Studio
Birtolo & Partners
Consulenza del lavoro e tributaria

www.studiobirtolo.it

Webinar informativo

24 aprile 2026 – ore 11:30 (1h)

[Iscriviti](#)



Trasparenza retributiva:
nuovi obblighi e impatti operativi per le imprese

Direttiva UE 2023/970: cosa cambia per le imprese con la trasparenza retributiva

Dalla parità formale alla trasparenza effettiva

La Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 segna un cambio di paradigma: non più solo principio di parità salariale, ma strumenti concreti di controllo e misurazione

Il decreto di recepimento introduce due pilastri fondamentali:

- Trasparenza
- Controllo

Gli obblighi per i datori di lavoro

Tra le principali novità:

- Obbligo di indicare la retribuzione iniziale negli annunci
- Divieto di chiedere la retribuzione precedente ai candidati
- Diritto dei lavoratori a conoscere i livelli retributivi medi per sesso
- Comunicazione periodica del gender pay gap (aziende >100 dipendenti)

Quando scatta la valutazione congiunta

Se emerge un divario $\geq 5\%$ non giustificato da criteri oggettivi, l'azienda deve attivare una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori.

Questo introduce:

- un meccanismo di autoregolazione
- un anticipo del rischio giudiziario
- una responsabilità organizzativa interna

Impatti organizzativi: non è solo un adempimento

Le aziende dovranno:

- mappare le mansioni comparabili
- documentare i criteri retributivi

- implementare sistemi di raccolta dati
- integrare la trasparenza con modelli 231 e parità di genere

Non si tratta di un obbligo isolato, ma di una revisione strutturale del sistema retributivo.

Perché prepararsi prima del 2027

Gli obblighi entreranno gradualmente in vigore fino al 2031 in base alla dimensione aziendale

Informativa sulla trasparenza r...

La preparazione anticipata:

- riduce il rischio contenzioso
- tutela la reputazione aziendale
- preserva l'equilibrio delle relazioni industriali

People S.p.A. e Studio Birtolo & Partners hanno attivato un percorso di assessment e adeguamento per supportare le imprese nella gestione strutturata della trasparenza retributiva.

[Chiedi informazioni dettagliate o una consulenza sul tema](#)