

Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva e la parità di retribuzione tra donne e uomini. Analisi dello schema di decreto legislativo di recepimento e impatti operativi

Informativa del 08 febbraio 2026

Sommario

Le fonti normative.	2
I criteri di determinazione del lavoro di pari valore.	2
Gli obblighi informativi gradualità.	3
L'organismo di monitoraggio.	4
Le tutele giudiziarie e amministrative.	4
Il sistema di gestione della trasparenza retributiva.	4

Le fonti normative.

La Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 rappresenta un intervento normativo che sposta il focus dalla mera enunciazione del principio di parità retributiva alla sua effettiva implementazione attraverso meccanismi di trasparenza e controllo. Il provvedimento si aggiunge all'articolo 37 della Costituzione, che sancisce il diritto della donna lavoratrice agli stessi diritti e, a parità di lavoro, alle stesse retribuzioni del lavoratore, e all'articolo 28 del Codice delle pari opportunità, che vieta qualsiasi discriminazione retributiva diretta e indiretta.

Lo schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri il 5 febbraio 2026 delinea un quadro normativo articolato che dovrà essere definitivamente adottato entro il 7 giugno 2026, termine ultimo per il recepimento della Direttiva. Il provvedimento introduce un sistema integrato di obblighi informativi, strumenti di misurazione e meccanismi di controllo che incideranno profondamente sull'organizzazione aziendale e sui sistemi retributivi.

La Direttiva UE 2023/970 definisce, quindi, due pilastri nell'implementazione di un modello organizzativo aziendale basato sulla parità salariale: la trasparenza ed il controllo. Lo schema di decreto legislativo ha coniugato i principi secondo la seguente impostazione:

Trasparenza retributiva.

- ✓ L'articolo 5 del decreto impone ai datori di lavoro di fornire nei bandi e negli avvisi di lavoro indicazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere. Parallelamente, viene introdotto il divieto assoluto di richiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite in precedenti rapporti di lavoro, eliminando così una delle principali cause di perpetuazione del divario retributivo.
- ✓ L'articolo 6 stabilisce che i datori di lavoro devono rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, nonché quelli stabiliti per la progressione economica. Per i datori di lavoro che applicano contratti collettivi nazionali stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, l'obbligo si intende assolto mediante rinvio ai criteri e ai trattamenti economici previsti dalla contrattazione collettiva.
- ✓ L'articolo 7 riconosce ai lavoratori il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, informazioni sui livelli retributivi medi ripartiti per sesso delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Tale diritto può essere esercitato direttamente o tramite rappresentanti dei lavoratori o organismi per la parità.

Controllo.

- ✓ L'articolo 9 prevede che i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti comunichino periodicamente dati dettagliati sul divario retributivo, con cadenze differenziate in base alle dimensioni aziendali: annuale per le aziende con almeno 250 dipendenti, triennale per quelle tra 100 e 249 dipendenti.

Uno degli aspetti più innovativi del decreto riguarda la valutazione congiunta delle retribuzioni disciplinata dall'articolo 10. Quando le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e maschile pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori, e tale differenza non sia motivata da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, il datore di lavoro deve effettuare con i rappresentanti dei lavoratori una valutazione congiunta finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate.

Questa procedura rappresenta un meccanismo di autoregolamentazione assistita che coinvolge direttamente le parti sociali nella rimozione delle discriminazioni retributive, anticipando l'intervento dell'autorità giudiziaria e favorendo soluzioni condivise.

I criteri di determinazione del lavoro di pari valore.

L'articolo 4 del decreto fornisce definizioni precise dei concetti di *«stesso lavoro»* e *«lavoro di pari valore»*, elementi centrali per l'applicazione del principio di parità retributiva.

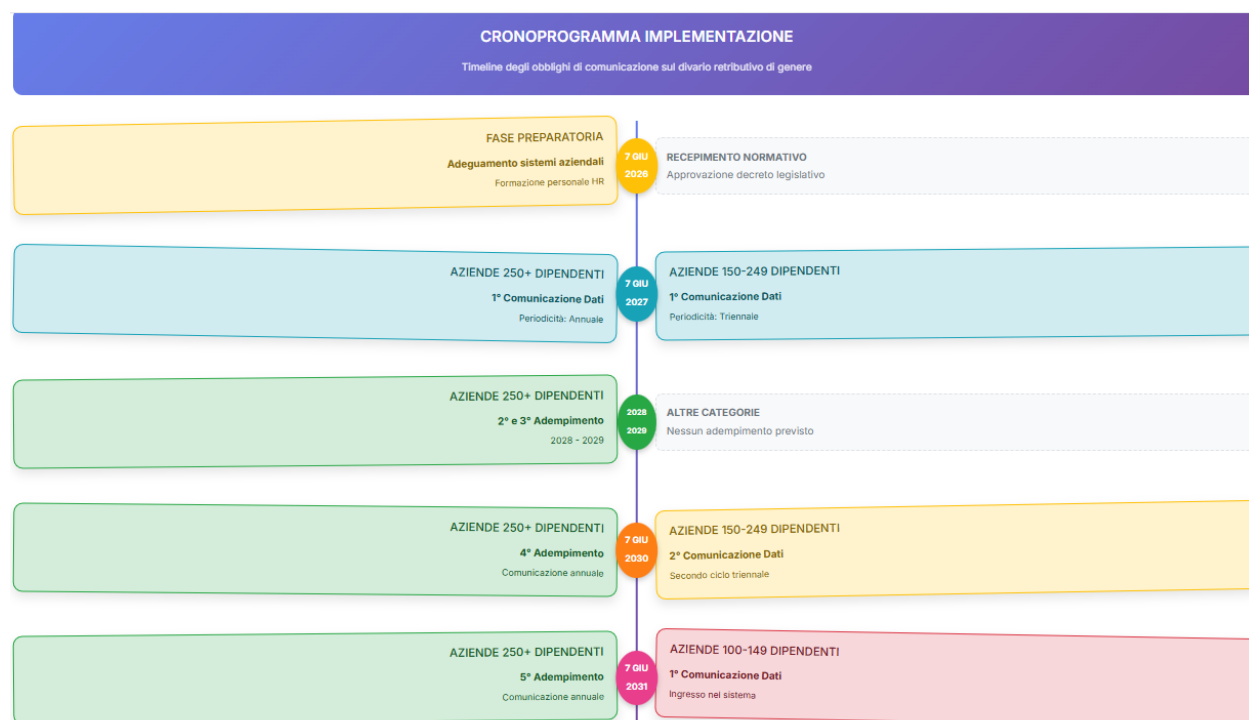
Per «stesso lavoro» si intende la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal CCNL applicato.

Per «lavoro di pari valore» si fa riferimento alla prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli retributivi di classificazione stabiliti dal CCNL.

La valutazione del lavoro di pari valore deve essere effettuata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che tengano conto delle competenze, delle responsabilità e delle condizioni di lavoro. Il decreto stabilisce una presunzione di conformità per l'applicazione di contratti collettivi nazionali stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, ferma restando la possibilità di dimostrare l'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

Gli obblighi informativi gradual.

Il decreto prevede un'introduzione graduale degli obblighi informativi, modulata in base alle dimensioni aziendali. Per le aziende con almeno 250 dipendenti, il primo adempimento è previsto entro il 7 giugno 2027, con periodicità annuale successiva. Per le aziende tra 150 e 249 dipendenti, l'obbligo decorre dalla stessa data ma con cadenza triennale. Le aziende tra 100 e 149 dipendenti dovranno adempiere a partire dal 7 giugno 2031, sempre con periodicità triennale.



Birtolo & Partners

CENTRO STUDI

I dati da comunicare includono il divario retributivo di genere, il divario retributivo mediano di genere, la percentuale di lavoratori per sesso che ricevono componenti complementari o variabili, la distribuzione per quartili retributivi e il divario retributivo per categorie di lavoratori. Tali informazioni confluiranno in un sistema di monitoraggio centralizzato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'organismo di monitoraggio.

L'articolo 14 istituisce presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un organismo di monitoraggio incaricato di promuovere l'attuazione delle misure previste dal decreto. L'organismo avrà il compito di sensibilizzare imprese e organizzazioni, analizzare le cause del divario retributivo, raccogliere e pubblicare i dati trasmessi dai datori di lavoro, e aggregare i dati sui reclami in materia di discriminazione retributiva. La composizione dell'organismo prevede rappresentanti di diverse amministrazioni centrali e delle parti sociali, garantendo un approccio multidisciplinare e partecipativo al monitoraggio dell'applicazione della normativa.

Le tutele giudiziarie e amministrative.

Il decreto conferma l'applicazione delle disposizioni del Codice delle pari opportunità in materia di tutela giudiziaria, con la possibilità per rappresentanti dei lavoratori, organizzazioni sindacali e associazioni di attivare i mezzi di tutela su specifica delega. Si applica inoltre l'articolo 40 del Codice delle pari opportunità in materia di onere della prova, secondo cui spetta al convenuto dimostrare l'insussistenza della discriminazione quando il ricorrente fornisce elementi di fatto idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di comportamenti discriminatori.

Il sistema di gestione della trasparenza retributiva.

L'entrata in vigore del decreto comporterà significativi impatti organizzativi per le aziende, che dovranno adeguare i propri sistemi di gestione delle risorse umane, implementare procedure di raccolta e analisi dei dati retributivi, e formare il personale sui nuovi obblighi. Birtolo & Partners e People Spa hanno previsto un percorso di analisi e adeguamento, considerando che la complessità degli adempimenti richiede un approccio strutturato e anticipato che si integri con il modello in tema di parità di genere e con il Dlgs 231/01.

Le aziende dovranno inoltre prestare particolare attenzione alla documentabilità dei criteri retributivi utilizzati, sia in fase di costituzione del rapporto di lavoro sia per le progressioni di carriera, superando una lettura meramente formale degli inquadramenti contrattuali per procedere a una ricognizione delle mansioni comparabili per valore.

L'assessment risulta fondamentale per intercettare disuguaglianze e stabilire i metodi di controllo e informazione interni. La preparazione anticipata costituisce una condizione essenziale per governare il cambiamento, limitare i rischi di contenzioso e preservare l'equilibrio delle relazioni industriali in un contesto normativo che, pur in evoluzione,

I consulenti dello Studio sono a disposizione per ogni chiarimento utile.