

STUDI DI CONSULENZA AZIENDALE

Via Tacchi, 1 – Rovereto
Tel. 0464 435144 Fax 0464 439210
sito: www.studiogpc.it

Rovereto, 20/05/2026

CIRCOLARE 07/2026

PARITÀ RETRIBUTIVA NEL RAPPORTO DI LAVORO

Rif. normativi:

- *Direttiva UE 2023/970;*
- *schema di Decreto Legislativo sulla trasparenza retributiva.*

Gentile Cliente,

con la Direttiva 2023/970 l'Unione Europea ha rafforzato il principio di parità retributiva tra donne e uomini, introducendo obblighi, responsabilità e rendicontazione dei dati. Con l'approvazione dello schema di Decreto Legislativo da parte del Consiglio dei Ministri la normativa è di prossimo recepimento anche nel nostro paese.

Pay Transparency

Quadro normativo

Il 30 aprile 2026 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva il decreto legislativo che recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, finalizzata a rafforzare l'effettiva applicazione del principio di **parità di retribuzione**.

La nuova disciplina introduce un sistema di trasparenza salariale fondato su:

1. **Trasparenza in fase di assunzione:** Tutte le aziende dovranno indicare fascia retributiva, non chiedere storia salariale ed utilizzare un linguaggio inclusivo e descrizione delle mansioni neutrali
2. **Diritto all'informazione.** Tutte le aziende dovranno comunicare su richiesta, **valori medi e criteri di retribuzione** di confronto
3. **Reporting sul divario retributivo.** Obbligatorio per aziende **>100 dipendenti**, il monitoraggio e la comunicazione dei divari retributivi (pay gap) con soglia del 5% per interventi correttivi.

Termini e scadenze

1. **Trasparenza in fase di assunzione:** applicazione immediata
2. **Diritto all'informazione:** applicazione immediata
3. **Reporting sul divario retributivo:**
 - o aziende con almeno 250 dipendenti: dal 2027 su dati 2026 con cadenza annuale;
 - o aziende con un numero di dipendenti compreso tra 150 e 249: dal 2027 su dati 2026 con cadenza triennale;
 - o aziende con un numero di dipendenti compreso tra 100 e 149: dal 2031 su dati 2030 con cadenza triennale;
 - o aziende con meno di 100 dipendenti: non soggette all'obbligo ma con facoltà di reporting su base volontaria.

Azioni da realizzare

La normativa prevede che, in presenza di un divario salariale ingiustificato, superiore al 5%, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare una valutazione retributiva approfondita, da svolgersi in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, per identificare le cause dello scostamento e identificare le contromisure necessarie.

Si rende quindi essenziale, in una ottica preventiva, mappare i ruoli e le mansioni dei propri dipendenti, effettuare un audit del sistema retributivo e aggiornare le policy di assunzione e di progressione di carriera.

La trasparenza retributiva non si configura esclusivamente come un **adempimento normativo**, ma rappresenta anche uno strumento in grado di offrire un **vantaggio competitivo**, nei confronti sia del proprio personale che di possibili nuovi talenti. Essa inoltre contribuisce a rafforzare la reputazione ESG e a favorire l'accesso ai bandi pubblici.

Lo Studio resta a disposizione per l'analisi della situazione specifica aziendale e per offrire un supporto nella definizione e nell'implementazione di policy retributive e organizzative, conformi alla normativa di riferimento.

Implicazioni del mancato adeguamento e Vantaggi competitivi

Rischi

L'inadempienza rispetto alle normative sulla trasparenza retributiva espone l'organizzazione a significativi rischi gestionali e legali:

- Sanzioni Amministrative: Irrogazione di sanzioni pecuniarie da parte delle autorità competenti
- Risarcimenti e Contenziosi: Aumento del rischio di azioni legali da parte dei dipendenti, con conseguenti oneri risarcitori
- Inversione dell'onere della prova: Presunzione di discriminazione che sposta sull'azienda l'onere di dimostrare la conformità, facilitando le azioni dei ricorrenti
- Danno Reputazionale: Compromissione dell'immagine aziendale (employer brand) sul mercato del lavoro e presso gli stakeholder

Opportunità

La trasparenza retributiva, se gestita proattivamente, si trasforma in un asset strategico:

- Talent Acquisition & Retention: Migliora l'attrattività verso candidati qualificati e innalza i tassi di fidelizzazione del personale interno
- D&I e Parità di Genere: Rafforza concretamente le politiche di Diversità e Inclusione, colmando il divario di genere (gender pay gap)

- ESG e Reputazione: Accresce il valore ESG (Environmental, Social, Governance) dell'azienda, migliorando la reputazione aziendale
- Bandi e Appalti: Facilita l'accesso a finanziamenti e bandi pubblici, per i quali la trasparenza salariale è sempre più un prerequisito

Percorso consigliato

Analisi retributiva:

- Analisi del sistema retributivo attuale e definizione di un sistema strutturato di monitoraggio interno.
- Revisione e ottimizzazione dei piani di incentivazione variabile (MBO, bonus, incentivi ad hoc) per garantirne l'equità e l'efficacia strategica.

Inquadramento organizzativo e mansionario:

- Definizione e aggiornamento del mansionario, con puntuale inquadramento organizzativo delle risorse.
- Analisi delle posizioni per la creazione di un sistema di Job Evaluation coerente.

Standardizzazione e compliance HR:

- Formalizzazione delle procedure HR esistenti e definizione di criteri chiari, trasparenti e oggettivi per la gestione del personale.
- Redazione di informative interne, regolamenti aziendali e comunicazioni formali ai dipendenti, garantendo la conformità normativa.

Gli **Studi di Consulenza** rimangono a disposizione per eventuali chiarimenti
