La trasparenza retributiva
Direttiva UE n. 2023/970

1° ottobre 2026

Parità di genere nel mondo del lavoro.
Certificazione e trasparenza retributiva: le opportunità per le imprese

een.ec.europa.eu

CHAMBER OF COMMERCE, INDUSTRY,
CRAFTS, TOURISM AND
AGRICULTURE OF BOLZANO

PARTNER OF THE ECONOMY

enterprise
europe
network

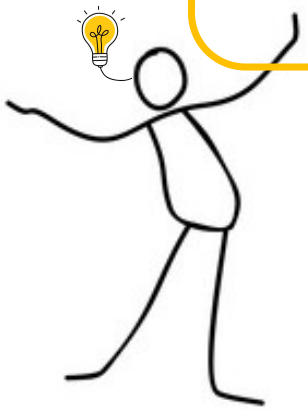
Indice

1. La cornice normativa

2. I principi

3. Trasparenza e competitività

La cornice normativa



La cornice normativa

Art. 11 Convenzione ONU (CEDAW)

Diritto alla parità nel lavoro e alla non discriminazione

La cornice normativa

Art. 11 Convenzione ONU (CEDAW)

Diritto alla parità nel lavoro e alla non discriminazione

Art. 8 TFUE (Trattato sul funzionamento dell'Unione europea)

Eliminazione delle diseguaglianze e promozione della parità tra uomini e donne

La cornice normativa

Art. 11 Convenzione ONU (CEDAW)

Diritto alla parità nel lavoro e alla non discriminazione

Art. 8 TFUE (Trattato sul funzionamento dell'Unione europea)

Eliminazione delle ineguaglianze e promozione della parità tra uomini e donne

Art. 8 TFUE (Trattato sul funzionamento dell'Unione europea)

Integrazione delle esigenze di tutela ambientale e sviluppo sostenibile

La cornice normativa

Art. 11 Convenzione ONU (CEDAW)

Diritto alla parità nel lavoro e alla non discriminazione

Art. 8 TFUE (Trattato sul funzionamento dell'Unione europea)

Eliminazione delle ineguaglianze e promozione della parità tra uomini e donne

Art. 8 TFUE (Trattato sul funzionamento dell'Unione europea)

Integrazione delle esigenze di tutela ambientale e sviluppo sostenibile

Nel 2024 nell'Unione Europea il **gender pay gap** era pari **all'11%** ed il **gender pension gap al 25%**

I principi

Finalità della direttiva

Obiettivo principale:

Garantire l’effettiva applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Finalità della direttiva

Obiettivo principale:

Garantire l'effettiva applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Strumenti:

→ Trasparenza retributiva
→ Trasparenza della progressione
→ Diritto di informazione
→ Procedure di rendicontazione
→ Sistemi di controllo e sanzioni

Finalità della direttiva

Obiettivo principale:

Garantire l'effettiva applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Strumenti:

→ Trasparenza retributiva
→ Trasparenza della progressione
→ Diritto di informazione
→ Procedure di rendicontazione
→ Sistemi di controllo e sanzioni

Soggetti obbligati:

Datori di lavoro privati e pubblici.

Finalità della direttiva

Obiettivo principale:

Garantire l'effettiva applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Strumenti:

→ Trasparenza retributiva
→ Trasparenza della progressione
→ Diritto di informazione
→ Procedure di rendicontazione
→ Sistemi di controllo e sanzioni

Soggetti obbligati:

Datori di lavoro privati e pubblici.

Si vogliono eliminare i gender gaps con diversi strumenti

a) Trasparenza pre-assuntiva

Fase pre-assuntiva:

→ Obbligo di fornire informazioni sulla retribuzione iniziale o fascia retributiva prima del colloquio

→ Gli annunci di lavoro devono essere neutri rispetto al genere e le procedure di assunzione non discriminatorie

a) Trasparenza pre-assuntiva

Fase pre-assuntiva:

→ Obbligo di fornire informazioni sulla retribuzione iniziale o fascia retributiva prima del colloquio

→ Gli annunci di lavoro devono essere neutri rispetto al genere e le procedure di assunzione non discriminatorie

Fase di selezione:

→ Divieto assoluto di chiedere informazioni sulla storia retributiva pregressa

→ Procedure di selezione prive di bias di genere

a) Trasparenza pre-assuntiva

Fase pre-assuntiva:

→ Obbligo di fornire informazioni sulla retribuzione iniziale o fascia retributiva prima del colloquio

→ Gli annunci di lavoro devono essere neutri rispetto al genere e le procedure di assunzione non discriminatorie

Fase di selezione:

→ Divieto assoluto di chiedere informazioni sulla storia retributiva pregressa

→ Procedure di selezione prive di bias di genere

Ratio: evitare la perpetuazione di disparità retributive pregresse.

b) Trasparenza durante il rapporto di lavoro

Trasparenza nel calcolo della retribuzione:
→ Il datore di lavoro rende facilmente accessibili i criteri per la determinazione della retribuzione

b) Trasparenza durante il rapporto di lavoro

Trasparenza nel calcolo della retribuzione:
→ Il datore di lavoro rende facilmente accessibili i criteri per la determinazione della retribuzione

Trasparenza nella progressione economica:
→Il datore di lavoro rende facilmente accessibili i criteri per la progressione economica

b) Trasparenza durante il rapporto di lavoro

Trasparenza nel calcolo della retribuzione:
→ Il datore di lavoro rende facilmente accessibili i criteri per la determinazione della retribuzione

Trasparenza nella progressione economica:
→Il datore di lavoro rende facilmente accessibili i criteri per la progressione economica

I datori di lavoro con meno di 50 dipendenti non sono tenuti a rendere noti tali criteri

c) Diritto di informazione

Diritto di informazione sulla propria retribuzione:
→ Il personale ha diritto a richiedere e a ricevere per iscritto, entro max due mesi, il proprio livello retributivo così come i livelli retributivi medi, ripartiti per sex e per uguali lavorazioni

c) Diritto di informazione

Diritto di informazione sulla propria retribuzione:
→ Il personale ha diritto a richiedere e a ricevere per iscritto, entro max due mesi, il proprio livello retributivo così come i livelli retributivi medi, ripartiti per sex e per uguali lavorazioni

Canali:
→il personale può richiedere informazioni personalmente, tramite le OO.SS. o tramite la consigliera per la parità

c) Diritto di informazione

Diritto di informazione sulla propria retribuzione:
→ Il personale ha diritto a richiedere e a ricevere per iscritto, entro max due mesi, il proprio livello retributivo così come i livelli retributivi medi, ripartiti per sex e per uguali lavorazioni

Canali:
→il personale può richiedere informazioni personalmente, tramite le OO.SS. o tramite la consigliera per la parità

Possibilità di utilizzare la **rete intranet aziendale**.
Criteri speciali per aziende con meno di 50 dipendenti

d) Report sul divario retributivo

Il datore di lavoro fornisce le informazioni seguenti relative alla loro organizzazione:

a) Il divario retributivo di genere;
b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
c) il divario retributivo mediano di genere;
d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
g) 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.

Più di 100 dipendenti

d) Report sul divario retributivo

Il datore di lavoro fornisce le informazioni seguenti relative alla loro organizzazione:

a) Il divario retributivo di genere;
b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
c) il divario retributivo mediano di genere;
d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
g) 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.

Più di 100 dipendenti

→ I dati da a) a f) vengono trasmessi all'«Organismo di Monitoraggio» del Ministero del Lavoro. Il datore di lavoro può pubblicare i dati sul proprio sito web.
→ Il divario retributivo di cui alla lettera g) deve essere reso accessibile al personale.
→ L'Ispettorato del lavoro può richiedere qualsiasi ulteriore documentazione e chiarimento.

Il divario retributivo va comunicato!

Dimensione del datore di lavoro	Frequenza reporting
Oltre 250 dipendenti	Annuale (a partire dal 07.06.2027)
150 - 249 dipendenti	Ogni 3 anni (a partire dal 07.06.2027)
100 – 149 dipendenti	Ogni 3 anni (a partire dal 07.06.2031)

e) Obbligo di confronto con le OO.SS.

Valutazione congiunta se sono soddisfatte tutte e tre le seguenti condizioni:

→ Se il divario retributivo supera il 5% anche in una sola categoria di dipendenti
→ Se il divario non viene motivato oggettivamente
→ Se il divario non è stato corretto dal datore di lavoro entro sei mesi dalla comunicazione

Più di 100 dipendenti

e) Obbligo di confronto con le OO.SS.

Più di 100 dipendenti

Valutazione congiunta se sono soddisfatte tutte e tre le seguenti condizioni:

→ Se il divario retributivo supera il 5% anche in una sola categoria di dipendenti
→ Se il divario non viene motivato oggettivamente
→ Se il divario non è stato corretto dal datore di lavoro entro sei mesi dalla comunicazione

Obiettivo della valutazione:

→ Debbono essere adottate misure volte ad eliminare la discriminazione retributiva

e) Obbligo di confronto con le OO.SS.

Più di 100 dipendenti

Valutazione congiunta se sono soddisfatte tutte e tre le seguenti condizioni:

→ Se il divario retributivo supera il 5% anche in una sola categoria di dipendenti
→ Se il divario non viene motivato oggettivamente
→ Se il divario non è stato corretto dal datore di lavoro entro sei mesi dalla comunicazione

Obiettivo della valutazione:

→ Debbono essere adottate misure volte ad eliminare la discriminazione retributiva

→ La valutazione deve essere trasmessa all'Organismo di Monitoraggio

Trasparenza e competitività

a) La trasparenza in azienda

Step da seguire per implementare
la trasparenza retributiva
in azienda

a) La trasparenza in azienda

Step da seguire per implementare
la trasparenza retributiva
in azienda

→ Audit retributivo interno – analisi delle strutture salariali attuali

→ Mappatura job evaluation – classificazione lavori di pari valore

→ Definizione criteri oggettivi – per retribuzioni e progressioni

→ Formazione HR e management – su principi trasparenza e parità

→ Aggiornamento job posting – inclusione fasce retributive

→ Comunicazione interna – trasparenza come valore aziendale

a) La trasparenza in azienda

Step da seguire per implementare
la trasparenza retributiva
in azienda

→ Audit retributivo interno – analisi delle strutture salariali attuali

→ Formazione HR e management – su principi trasparenza e parità

→ Mappatura job evaluation – classificazione lavori di pari valore

→ Aggiornamento job posting – inclusione fasce retributive

→ Definizione criteri oggettivi – per retribuzioni e progressioni

→ Comunicazione interna – trasparenza come valore aziendale

a) La trasparenza in azienda

Step da seguire per implementare
la trasparenza retributiva
in azienda

→ Audit retributivo interno – analisi delle strutture salariali attuali

→ Formazione HR e management – su principi trasparenza e parità

→ Mappatura job evaluation – classificazione lavori di pari valore

→ Aggiornamento job posting – inclusione fasce retributive

→ Definizione criteri oggettivi – per retribuzioni e progressioni

→ Comunicazione interna – trasparenza come valore aziendale

a) La trasparenza in azienda

Step da seguire per implementare
la trasparenza retributiva
in azienda

→ Audit retributivo interno – analisi delle strutture salariali attuali

→ Formazione HR e management – su principi trasparenza e parità

→ Mappatura job evaluation – classificazione lavori di pari valore

→ Aggiornamento job posting – inclusione fasce retributive

→ Definizione criteri oggettivi – per retribuzioni e progressioni

→ Comunicazione interna – trasparenza come valore aziendale

a) La trasparenza in azienda

Step da seguire per implementare
la trasparenza retributiva
in azienda

→ Audit retributivo interno – analisi delle strutture salariali attuali

→ Mappatura job evaluation – classificazione lavori di pari valore

→ Definizione criteri oggettivi – per retribuzioni e progressioni

→ Formazione HR e management – su principi trasparenza e parità

→ Aggiornamento job posting – inclusione fasce retributive

→ Comunicazione interna – trasparenza come valore aziendale

a) La trasparenza in azienda

Step da seguire per implementare
la trasparenza retributiva
in azienda

→ Audit retributivo interno – analisi delle strutture salariali attuali

→ Mappatura job evaluation – classificazione lavori di pari valore

→ Definizione criteri oggettivi – per retribuzioni e progressioni

→ Formazione HR e management – su principi trasparenza e parità

→ Aggiornamento job posting – inclusione fasce retributive

→ Comunicazione interna – trasparenza come valore aziendale

b) I vantaggi sulla competitività

Attrazione talenti
In un mercato con scarsità di manodopera, la trasparenza retributiva è un fattore decisivo per attrarre candidati qualificati.

Employer branding
Posizionarsi come datore di lavoro etico ed innovativo prima dei concorrenti. Reputazione aziendale rafforzata.

Riduzione rischi legali
Essere conformi prima dell'entrata in vigore elimina il rischio di contenziosi, sanzioni e inversione dell'onere della prova.

Clima aziendale
Trasparenza genera fiducia nei dipendenti, aumenta motivazione e senso di appartenenza. Riduzione conflittualità.

b) I vantaggi sulla competitività

Attrazione talenti
In un mercato con scarsità di manodopera, la trasparenza retributiva è un fattore decisivo per attrarre candidati qualificati.

Employer branding
Posizionarsi come datore di lavoro etico ed innovativo prima dei concorrenti. Reputazione aziendale rafforzata.

Riduzione rischi legali
Essere conformi prima dell'entrata in vigore elimina il rischio di contenziosi, sanzioni e inversione dell'onere della prova.

Clima aziendale
Trasparenza genera fiducia nei dipendenti, aumenta motivazione e senso di appartenenza. Riduzione conflittualità.

b) I vantaggi sulla competitività

Attrazione talenti
In un mercato con scarsità di manodopera, la trasparenza retributiva è un fattore decisivo per attrarre candidati qualificati.

Employer branding
Posizionarsi come datore di lavoro etico ed innovativo prima dei concorrenti. Reputazione aziendale rafforzata.

Riduzione rischi legali
Essere conformi prima dell'entrata in vigore elimina il rischio di contenziosi, sanzioni e inversione dell'onere della prova.

Clima aziendale
Trasparenza genera fiducia nei dipendenti, aumenta motivazione e senso di appartenenza. Riduzione conflittualità.

b) I vantaggi sulla competitività

Attrazione talenti
In un mercato con scarsità di manodopera, la trasparenza retributiva è un fattore decisivo per attrarre candidati qualificati.

Employer branding
Posizionarsi come datore di lavoro etico ed innovativo prima dei concorrenti. Reputazione aziendale rafforzata.

Riduzione rischi legali
Essere conformi prima dell'entrata in vigore elimina il rischio di contenziosi, sanzioni e inversione dell'onere della prova.

Clima aziendale
Trasparenza genera fiducia nei dipendenti, aumenta motivazione e senso di appartenenza. Riduzione conflittualità.

La trasparenza retributiva
Direttiva UE n. 2023/970

1° ottobre 2026

Parità di genere nel mondo del lavoro.
Certificazione e trasparenza retributiva: le opportunità per le imprese

luca.filippi@camcom.bz.it
+39 0471 945 610

een.ec.europa.eu

CHAMBER OF COMMERCE, INDUSTRY, CRAFTS, TOURISM AND AGRICULTURE OF BOLZANO

PARTNER OF THE ECONOMY

enterprise europe network