

■ **A. Staffieri analizza la Direttiva Ue sulla trasparenza salariale**

TRASPARENZA RETRIBUTIVA: TRA NUOVI OBBLIGHI E ADEMPIMENTI*

A CURA DI **LUCA DI SEVO** CONSULENTE DEL LAVORO IN BOLLATE (MI)

LA NUOVA ERA DELLA TRASPARENZA RETRIBUTIVA: GUIDA ALLA DIRETTIVA (UE) 2023/970

La **Direttiva (UE) 2023/970** è il pilastro di una strategia di annullamento del “*gender pay gap*”. Gli Stati membri devono recepire le nuove disposizioni entro il **7 giugno 2026**. L'obiettivo è trasformare la parità retributiva da ideale etico a realtà misurabile e sanzionabile.

Questo percorso rinforza principi già radicati nella nostra architettura giuridica, a partire dalla Costituzione Italiana:

Articolo 3: Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso [...].

Articolo 37: La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

Nonostante questi pilastri, il divario economico tra generi persiste, alimentato da una cultura dell'opacità che la nuova norma intende finalmente smantellare per fare spazio a un mercato del lavoro basato sull'evidenza e sull'equità.

LA SITUAZIONE ATTUALE

Secondo il Rapporto Cnel-Istat di marzo 2025, in Italia il divario salariale a parità di mansioni supera i **seimila euro annui** a vantaggio degli uomini. Il Rendiconto di Genere Inps 2024 (pubblicato a febbraio 2025) conferma un *gap* medio del 20%, con punte del

30% nei settori finanziario e assicurativo.

Tale fenomeno è alimentato da quattro cause sistemiche, spesso intrecciate a una **prospettiva intersezionale** (dove il genere si somma a fattori come età o disabilità):

- **Tasso di occupazione:** Nel 2025, solo il 52,5% delle donne è occupato, contro il 70,4% degli uomini.

- **Lavoro di cura:** Il carico invisibile e non retribuito che grava sulle donne limita la loro progressione di carriera.

- **Segregazione occupazionale:** Sia orizzontale (concentrazione in settori meno remunerati) che verticale (il cosiddetto “soffitto di cristallo”).

- **Discriminazioni e Micro-aggressioni:** Pregiudizi diretti, indiretti o organizzativi che colpiscono la lavoratrice nel corso della sua intera vita professionale.

L'analisi della problematica ha portato alla conclusione che la mancanza di trasparenza è stata il velo che ha favorito le disuguaglianze.

RECRUITING E TRASPARENZA RETRIBUTIVA

La Direttiva riscrive le regole dell'attrazione del talento, imponendo il superamento del “segreto salariale” già in fase di *recruiting*. L'obiettivo è eliminare il trascinamento di vecchie discriminazioni, impedendo che la retribuzione passata diventi il parametro per quella futura. ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in D&PL, 1/2026, pag. 5 dal titolo *Trasparenza retributiva: come costruire una strategia vincente*.

PRASSI OBSOLETE (COSA SCOMPARE)	NUOVA REGOLA (COSA CAMBIA PER IL CANDIDATO)
Annunci di lavoro senza indicazioni economiche.	Obbligo di indicare la retribuzione iniziale o la fascia retributiva.
Domanda: "Qual è la sua retribuzione attuale?".	Divieto categorico di indagare sullo storico salariale del candidato.
Requisiti professionali o titoli al maschile.	Titoli e annunci redatti in modo neutro rispetto al genere .
Onboarding opaco e discrezionale.	Procedure di assunzione eque, trasparenti e non discriminatorie.

Questa trasparenza pre-assuntiva assicura che il contratto nasca su basi di equità oggettiva.

IL DIRITTO ALL'INFORMAZIONE DEL LAVORATORE IN COSTANZA DI RAPPORTO

La Direttiva vieta espressamente le clausole di riservatezza che impediscono ai lavoratori di divulgare il proprio compenso. Tale diritto è esteso a **tutti i lavoratori**, inclusi quelli **atipici** (personale domestico, intermittenti, lavoratori delle piattaforme digitali), purché sussistano i presupposti della subordinazione.

Il processo di accesso alle informazioni segue regole precise:

1. **Richiesta di informazioni:** Il lavoratore (anche via Rappresentanze) può richiedere i criteri usati per determinare i livelli retributivi e la progressione economica.
2. **Accesso ai dati medi:** Diritto di conoscere i livelli retributivi medi per categorie che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.
3. **Disaggregazione per genere:** I dati forniti dall'azienda devono essere sempre suddivisi tra uomini e donne.
4. **Termine di risposta:** Il datore di lavoro deve rispondere per iscritto entro un massimo di **due mesi**.

Per rendere queste informazioni attendibili e non frutto di arbitrio, l'azienda deve implementare un sistema di valutazione scientifico: la *Job Evaluation*.

LA JOB EVALUATION: IL MOTORE TECNICO DELL'EQUITÀ

La *Job Evaluation* è il processo che sposta il *focus* dalla persona alla funzione. La Direttiva impone che la comparabilità del valore del lavoro si basi su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere.

I quattro pilastri della valutazione sono:

- **Competenze:** Titoli, conoscenze tecniche ed esperienze.
- **Impegno:** Sforzo fisico o mentale richiesto.
- **Responsabilità:** Impatto sui risultati, sulle persone o sul *budget*.
- **Condizioni di lavoro:** Fattori ambientali e rischi.

Il criterio da utilizzare è la **pesatura dei fattori**: l'azienda deve attribuire un peso specifico a ogni criterio in base alla propria missione. Ad esempio, in una *società di consulenza*, le competenze tecniche peseranno il 40%, mentre in una *cooperativa sociale* il 40% sarà attribuito alle capacità relazionali. Questo permette di valorizzare le "competenze invisibili" (*soft skills* come *problem solving* e mediazione) spesso sviluppate in contesti di cura. È fondamentale ribadire che la norma non impone un appiattimento: le differenze retributive restano possibili, purché siano **legittime e non discriminatorie**.

GLI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE PER LE IMPRESE

Si prospettano obblighi di comunicazione differenziati per dimensione aziendale. L'esattezza dei dati deve essere attestata dalla dirigenza previa consultazione delle rappresentanze dei lavoratori.

- **Aziende con oltre 250 dipendenti:**
Rendicontazione: **Annuale**.
Prima scadenza: **7 giugno 2027**.
- **Aziende tra 150 e 249 dipendenti:**
Rendicontazione: **Triennale**.
Prima scadenza: **7 giugno 2027**.
- **Aziende tra 100 e 149 dipendenti:**
Rendicontazione: **Triennale**.
Prima scadenza: **7 giugno 2031**.



Qualora la rendicontazione evidenzi un divario superiore al **5%** non giustificato da criteri neutri, e l'azienda non lo corregga entro **sei mesi**, scatta l'obbligo di una "valutazione congiunta" con i rappresentanti dei lavoratori. La mancata correzione espone il datore a sanzioni pesanti, inclusi il **risarcimento del danno** e il **recupero integrale delle retribuzioni arretrate** e dei *bonus* per le vittime di discriminazione.

Questa responsabilità legale trasforma la trasparenza da obbligo di conformità a un *asset* di valore strategico.

TRASPARENZA COME ASSET STRATEGICO: I BENEFICI OLTRE LA LEGGE

I dati *Indeed* evidenziano un'urgenza di mercato: il **71% dei lavoratori** preferisce aziende trasparenti sulle retribuzioni, mentre quasi il 50% si percepisce attualmente sottopagato. L'Italia sconta un ritardo competitivo: solo il **19,3%** degli annunci italiani riporta la retribuzione, contro il **50,7%** della Francia e il **69,7%** del Regno Unito.

Adottare la trasparenza significa investire in:

- **Talento:** Maggiore attrattività per i giovani professionisti e riduzione del *turnover*.
- **Reputazione ESG:** Miglioramento del *rating* di sostenibilità e accesso facilitato ai finanziamenti.

- **Fiducia:** Un clima organizzativo basato sull'equità aumenta la produttività e l'*engagement*.

- **Sicurezza Giuridica:** Criteri documentati azzerano il rischio di contenziosi e ritorsioni. Questa trasformazione culturale è il presupposto per un mercato del lavoro moderno, dove la chiarezza non è un limite, ma un motore di crescita.

UN NUOVO PARADIGMA PER IL MERCATO DEL LAVORO

In conclusione, la Direttiva (UE) 2023/970 non è una minaccia alla flessibilità aziendale, ma una chiamata all'eccellenza gestionale. La trasparenza retributiva obbliga le organizzazioni a riflettere sul valore reale di ogni ruolo, eliminando le zone d'ombra dove prosperano i pregiudizi. Le aziende che sapranno anticipare questo cambiamento non solo saranno in regola con la legge, ma si posizioneranno come leader in un ecosistema economico più giusto e competitivo.

In questo nuovo scenario, il segreto salariale cede il passo alla cultura del merito documentabile. La retribuzione non sarà più il risultato di una negoziazione opaca, ma il riflesso oggettivo del contributo offerto, segnando il passaggio definitivo dall'arbitrio alla responsabilità e garantendo a ogni lavoratore la dignità di un trattamento economico realmente equo.