

LP ADVISORY

NEWSLETTER 03/2025

17.09.2025



IN QUESTA EDIZIONE

1. Direttiva UE n. 970/2023 – Parità e trasparenza salariale

1

Direttiva UE n. 970/2023 – Parità e trasparenza salariale

A TUTTI I CLIENTI

Direttiva UE n. 970/2023 – Parità e trasparenza salariale

La direttiva UE n. 970/2023, finalizzata a rafforzare l'applicazione del principio di parità salariale tra uomini e donne, dovrà essere recepita dagli Stati membri entro **il 07/06/2026**, e comporterà rilevanti impatti organizzativi e gestionali per le imprese.

Infatti, le previsioni introdotte dalla norma europea impongono ai datori di lavoro stringenti obblighi di comunicazione e sistemi di controllo più efficaci. Per i lavoratori, invece, prevedono la possibilità di accedere ad informazioni trasparenti sulla retribuzione.

Di seguito si riportano, in estrema sintesi, i principali punti della Direttiva.

1. Ambito di applicazione e trasparenza retributiva prima dell'assunzione

La Direttiva si applica nei confronti dei datori di lavoro privati e pubblici e ai lavoratori e lavoratrici aventi un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro come definito dalla Legge, dai CCNL o dalle prassi attualmente in vigore in ciascuno Stato membro. La Direttiva si applica inoltre ai candidati/e in fase di selezione ed

assunzione che avranno diritto di ricevere dal potenziale datore di lavoro una piena consapevolezza del trattamento economico iniziale (sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere), della posizione lavorativa e sulle disposizioni del CCNL applicato alla posizione.

Ai datori di lavoro sarà inoltre preclusa la possibilità di chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite presso gli attuali o precedenti rapporti di lavoro.

I datori di lavoro dovranno organizzarsi affinché gli avvisi di posto vacante e i titoli professionali siano neutri sotto il profilo del genere (limitandosi ad indicare posizione professionale, competenze necessarie e retribuzione) e che le procedure di assunzione siano condotte in modo non discriminatorio, in modo da non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro **di pari valore**.

2. Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica e diritto di informazione

I datori di lavoro dovranno rendere facilmente accessibili ai propri lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori. Tali criteri dovranno essere oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

I lavoratori avranno il diritto di richiedere (personalmente, tramite i loro rappresentanti dei lavoratori o tramite un organismo per la parità - conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali) e ricevere per iscritto, informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Se le informazioni ricevute sono imprecise o incomplete, i lavoratori avranno il diritto di richiedere, ulteriori chiarimenti e dettagli in merito ai dati forniti e di ricevere una risposta motivata.

I datori di lavoro dovranno fornire ai lavoratori le informazioni di cui sopra entro un termine ragionevole, ma in ogni caso **entro due mesi** dalla data in cui è presentata la richiesta.

Inoltre, i datori di lavoro dovranno informare annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui sopra e delle attività che il lavoratore dovrà intraprendere per esercitare tale diritto.

Ai lavoratori non potrà essere impedito di divulgare la propria retribuzione ai fini dell'attuazione del principio della parità di retribuzione (divieto di segreto salariale). In particolare, gli Stati membri dovranno attuare misure che vietino clausole contrattuali che limitino la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

I datori di lavoro potranno tuttavia esigere che i lavoratori che abbiano ottenuto informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo non utilizzino tali informazioni per fini diversi dall'esercizio del loro diritto alla parità di retribuzione.

3. Obblighi di comunicazione

L'art. 9 della Direttiva stabilisce gli obblighi comunicazionali dei datori di lavoro in merito al divario retributivo tra lavoratori e lavoratrici. Nello specifico, sulla base delle previsioni dei diversi Stati membri, la comunicazione del datore di lavoro dovrà contenere i seguenti dati:

- il divario retributivo di genere;
- il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;

- il divario retributivo mediano di genere;
- il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- 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.

L'obbligo di comunicazione di cui sopra dovrà essere attuato come segue:

Organico aziendale	Scadenza	Periodicità futura
≥250 lavoratori	07/06/2027	Annuale
Da 150 a 249 lavoratori	07/06/2027	Triennale
Da 100 a 149 lavoratori	07/06/2031	Triennale
< 100 lavoratori	Nessun obbligo	Comunicazione su base volontaria

AI lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, gli ispettorati del lavoro e gli organismi per la parità sarà riconosciuto il diritto di chiedere ai datori di lavoro chiarimenti e dettagli ulteriori in merito a qualsiasi dato fornito nella comunicazione periodica, comprese spiegazioni su eventuali differenze retributive di genere.

I datori di lavoro dovranno rispondere a tali richieste entro un termine ragionevole fornendo una risposta motivata.

Qualora sussistano differenze retributive di genere e non siano motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, i datori di lavoro dovranno porre rimedio alla situazione entro un termine ragionevole in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità.

4. Valutazione congiunta delle retribuzioni

I datori di lavoro soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni indicati al punto 3) dovranno effettuare, insieme ai rappresentanti dei propri lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni qualora si verifichino tutte le condizioni seguenti:

- le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5 % in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- la differenza di cui sopra non sia stata motivata dal datore di lavoro sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- la immotivata differenza di livello retributivo medio non sia stata corretta entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

Nell'attuare le misure derivanti dalla valutazione congiunta delle retribuzioni, il datore di lavoro correggerà le differenze di retribuzione immotivate entro un periodo di tempo ragionevole, in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali.

L'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità potranno essere invitati a prendere parte alla procedura. L'attuazione delle misure comprende un'analisi degli attuali sistemi di valutazione e classificazione

professionale neutri sotto il profilo del genere o l'istituzione di tali sistemi per garantire l'esclusione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta fondata sul sesso

La valutazione congiunta delle retribuzioni sarà messa a disposizione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori, i quali la comunicano all'organismo di monitoraggio e, su richiesta, mettono tale valutazione a disposizione dell'ispettorato del lavoro e dell'organismo per la parità.

5. Protezione dei dati

L'art. 12 della Direttiva prevede che i dati oggetto di "obblighi informativi", di "obblighi di comunicazione" e di "valutazione congiunta delle retribuzioni" non possano essere utilizzati per scopi diversi dall'effettiva applicazione del principio della parità di retribuzione nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679.

Gli Stati membri potranno decidere che, qualora la diffusione delle informazioni implichi la conoscenza di dati retributivi di un lavoratore identificabile, l'accesso possa essere consentito solo all'Ispettorato del Lavoro, ai Rappresentanti dei lavoratori e all'Organismo per la parità.

6. Tutela dei diritti, procedure a sostegno dei lavoratori e inversione dell'onere della prova in caso di mancato adeguamento alla Direttiva

Per garantire piena attuazione delle misure di contrasto alle discriminazioni retributive, la Direttiva prevede una pluralità di misure volte al rispetto del diritto della parità di retribuzione.

I soggetti legittimati ad agire in giudizio non sono esclusivamente i lavoratori.

Le Associazioni, le Organizzazioni, gli Organismi per la parità e i Rappresentanti dei lavoratori, qualora abbiano un legittimo interesse, possono implementare un giudizio per accertare la violazione del principio di parità di retribuzione.

Una volta accertata la violazione dell'obbligo di pari retribuzione, il lavoratore avrà diritto al risarcimento o alla piena riparazione, secondo le previsioni dello Stato membro, con conseguente recupero delle retribuzioni arretrate (compresi bonus e retribuzioni in natura) e degli ulteriori danni (ad es. danno da perdita di chance, danno immateriale, danno da discriminazione di genere).

I lavoratori potranno azionare giudizi allegando alla domanda elementi di fatto (anche sulla base di mere presunzioni) relative ad una discriminazione diretta o indiretta. In caso di presunta discriminazione è prevista l'inversione dell'onere della prova: sarà il datore di lavoro a dover dimostrare la correttezza del trattamento e l'insussistenza del danno asserito e l'inesistenza della discriminazione.

Anche in tema di spese legali, al fine di non scoraggiare i lavoratori a far valere i propri diritti, la Direttiva prevede che, gli Organi giurisdizionali possano valutare conformemente al diritto nazionale, di non condannare il lavoratore al pagamento delle spese legali in caso di soccombenza. Gli Stati membri dovranno stabilire le norme relative a sanzioni che siano efficaci, proporzionate e dissuasive nel caso di violazione delle misure previste in tema di parità di retribuzione.

Infine, si deve richiamarsi anche l'art. 25 della Direttiva che prevede, al fine di rafforzare ulteriormente le tutele stabilite, il divieto di licenziamento o altro trattamento sfavorevole e ritorsivo nel caso in cui i lavoratori e i Rappresentanti dei lavoratori agiscano per la tutela dei loro diritti.

7. Implicazioni pratiche per le imprese

La Direttiva introduce un insieme di norme dettagliate, finalizzate al rispetto della trasparenza salariale e all'eliminazione di disuguaglianze di genere, con numerose implicazioni pratiche per le imprese che dovranno, pertanto, anticipare il cambiamento con azioni mirate e specificatamente:

- Rivisitando o impostando i sistemi retributivi e classificazioni professionali in ottica di neutralità di genere;
- Valutando l'adozione volontaria della certificazione della parità di genere (UNI/PdR 125:2022) con eventuale accesso ad incentivi;
- Predisponendo procedure trasparenti di selezione e progressione interna.;
- Cooperando attivamente, in un'ottica di relazioni industriali, con lavoratori e RSU/RSA sui diritti e sugli strumenti disponibili anche implementando specifici accordi aziendali

Lo Studio resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento o necessità nonché per il supporto agli adempimenti previsti dalla norma.



Le informazioni qui contenute sono da considerarsi accurate sino alla data di pubblicazione della newsletter; le norme regolatrici la materia potrebbero essere nel frattempo state modificate. Il contenuto di questa newsletter non costituisce, né può essere usato come, sostituto di un parere fiscale e/o legale per una specifica situazione. Il Bureau Plattner non è responsabile per qualsiasi azione intrapresa o meno sulla base di questa newsletter.

Informazioni dettagliate in ordine alla nostra informativa sul trattamento dei dati personali sono riportate nella Privacy Policy, consultabile sul nostro sito web: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Per eventuali domande si prega di contattare il seguente indirizzo email: info@lp-advisory.com.