



Studio Bergonzini Cosetta

di Bergonzini Cosetta

Consulente del Lavoro

Rua Muro n° 62 – 41121 Modena (MO)

Tel. 059.225166 – Fax. 059.8630258

E-mail: studio.b@studiobergonzini.it

Pec: c.bergonzini@consulentidellavoropec.it

Sito web: www.studiobergonzini.it

C.F.: BRGCTT60S65F257P – P.IVA: 02190730362

Modena li, 06/03/2026

Oggetto: richiesta adesione all'incontro organizzato dallo Studio sui nuovi obblighi di "Trasparenza e parità retributiva".

Gentili Clienti,

a seguito della pubblicazione dello schema di decreto di attuazione della **Direttiva UE 2023/970**, approvato in via preliminare dal Consiglio dei Ministri n. 159 del 5 febbraio 2026, vengono introdotti **nuovi obblighi in materia di trasparenza e parità retributiva tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per lavoro di pari valore**, rafforzando il principio della parità di trattamento già sancito dal quadro normativo europeo e nazionale.

Fino ad oggi il sistema italiano si basava sul codice delle pari opportunità e le aziende erano "invitate" a perseguire la parità di genere, spesso senza sanzioni reali o meccanismi coercitivi efficaci. Gli strumenti esistenti si fondavano su incentivi, certificazioni volontarie e raccomandazioni. La direttiva UE 2023/970 introduce obblighi cogenti, facendo diventare la trasparenza salariale un diritto azionabile dal lavoratore, con sanzioni pesanti e meccanismi giurisdizionali precisi per le inadempienze aziendali.

Pertanto, le aziende dovranno dotarsi di sistemi oggettivi, documentando le proprie scelte retributive, rendicontando pubblicamente i propri gap e, in caso di contestazione, dimostrare attivamente l'assenza di discriminazione.

Sottolineiamo che gli obblighi di trasparenza e parità retributiva riguardano tutte le aziende a prescindere dalla dimensione, anche se precisi obblighi di report e comunicazione introdotti dalla norma in esame, riguarderanno solo le aziende oltre i 50 dipendenti.

Per rimarcare l'importanza del rispetto della normativa, si ricorda che l'inottemperanza della stessa inficia anche la fruizione di sgravi e benefici, oltre che la partecipazione a gare pubbliche.

Alla luce di quanto sopra, lo Studio ha pensato di organizzare un apposito incontro gratuito da svolgersi in presenza o webinar, in base alle adesioni raccolte, con la collaborazione di uno Studio di avvocati, durante il quale verranno illustrati a tutte le aziende interessate i nuovi obblighi e i criteri per la strutturazione dei sistemi di raccolta, analisi e rendicontazione dati. L'incontro si terrà nella seconda metà del mese di Aprile 2026, con data da definire.

Si richiede pertanto a tutte le aziende di rispondere alla presente comunicazione, esprimendo la propria volontà di partecipare, compilando il modulo allegato. Si precisa che il termine ultimo per le iscrizioni sarà il giorno 20/03/2026, pertanto invitiamo tutte le aziende a dare riscontro il prima possibile ed entro e non oltre tale data.

Si riporta di seguito un'estrema sintesi delle principali novità:

- **Trasparenza nella fase di assunzione:** obbligo di indicare la RAL o la fascia retributiva già nell'offerta di lavoro.
- **Divieto di richiedere lo storico retributivo** durante il processo di selezione.

- **Accesso alle informazioni retributive:** i dipendenti hanno il diritto di conoscere la retribuzione media per genere e mansioni e di chiedere informazioni sul proprio livello retributivo. L'azienda deve fornire tali informazioni entro 2 mesi dalla richiesta.
È obbligatorio informare annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni e delle modalità per l'esercizio di tale diritto.
Lo schema di decreto italiano prevede che le aziende con meno di 50 dipendenti possano essere esonerate dall'obbligo informativo, ma solo se espressamente previsto dalla normativa nazionale finale.
- **Il principio del “pari lavoro” e “lavoro di pari valore”:** superamento di una concezione meramente formale fondata sulla mansione o sul livello contrattuale, imponendo invece un approccio sostanziale e comparativo nella valutazione delle posizioni lavorative. La norma richiede alle imprese una due diligence organizzativa approfondita volta a valutare carichi di lavoro, condizioni operative e valore strategico del ruolo per l'organizzazione.
- **Obblighi di rendicontazione per le imprese >100 dipendenti:** pubblicazione annuale o biennale di report sul gender pay gap.
 - **aziende oltre i 150 dipendenti:** il recepimento della direttiva è previsto entro il 07/06/2026, ma i dati da raccogliere, analizzare e rendicontare sono quelli che le aziende stanno già generando oggi, pertanto, la preparazione dei sistemi di raccolta dati strutturati e l'analisi dei gap salariali deve essere effettuata immediatamente. Entro giugno 2027, è previsto il primo report con cadenza annuale (periodo di riferimento anno fiscale 2026, per i primi report).
 - **aziende tra i 100 e i 149 dipendenti:** primo report obbligatorio entro il 07/06/2031, successivamente con cadenza triennale.
 - **aziende con meno di 100 dipendenti:** il reporting è facoltativo salvo diversa decisione dello stato membro in fase di recepimento nazionale. Gli altri obblighi di trasparenza, come sopra già precisato, si applicano comunque.
- **Analisi congiunta in caso di divario >5% con coinvolgimento della rappresentanza dei lavoratori:** qualora dai dati aziendali emerga un divario retributivo medio pari o superiore a tale percentuale, non giustificato da criteri oggettivi, l'impresa sarà obbligata ad attivare una procedura di analisi e correzione. In tali circostanze si avvierà una valutazione congiunta delle retribuzioni con le rappresentanze dei lavoratori, finalizzata a intervenire su carriere, inquadramenti e sistemi premianti; il datore di lavoro disporrà di sei mesi per adottare le misure correttive.
- **Tutela giurisdizionale rafforzata:** onere della prova a carico del datore di lavoro e sanzioni dissuasive.
- **Ruolo attivo delle autorità nazionali:** controllo e supporto alle vittime.

Cordiali saluti,

Studio Bergonzini Cosetta