

Fano, lì 30.04.2026

*A tutte le Aziende interessate  
loro sedi*

## **CIRCOLARE N. 8/2026**

### **OGGETTO: Trasparenza retributiva e parità salariale – Direttiva (UE) 2023/970**

Con la presente informativa desideriamo sottoporre alla vostra attenzione le importanti novità che interesseranno il mercato del lavoro a seguito del recepimento della **Direttiva (UE) 2023/970**, di notevole impatto per le aziende, volta a rafforzare il principio della parità retributiva tra uomini e donne attraverso nuovi meccanismi di trasparenza.

L'obiettivo della Direttiva Europea è quello di abbattere il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) imponendo standard minimi di informazione e rendicontazione, validi sia per il settore pubblico che per quello privato.

#### **Il quadro Europeo: la Direttiva (UE) 2023/970 in sintesi**

La Direttiva introduce il concetto di "**lavoro di pari valore**", stabilendo che la valutazione della retribuzione non debba basarsi solo sulla mansione identica, ma su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere quali competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro. I pilastri della norma europea sono:

- **trasparenza pre-contrattuale:** divieto di segretezza salariale durante i colloqui.
- **diritto all'informazione:** possibilità per ogni lavoratore di conoscere i livelli medi di retribuzione dei colleghi.
- **rendicontazione obbligatoria:** obbligo per le aziende di fornire dati periodici sui divari retributivi interni.

#### **Analisi dello schema di decreto legislativo (Atto del Governo n. 379)**

In Italia, l'attuazione è subordinata ad uno schema di decreto legislativo (attualmente sottoposto a parere parlamentare) da adottare **entro il 7 giugno 2026** che definirà nel dettaglio gli obblighi operativi per le aziende.

#### ➤ **Trasparenza nelle selezioni e divieti**

Il decreto introduce nuovi vincoli per la fase di ricerca del personale:

- **obbligo di informazione.** I datori di lavoro devono indicare la retribuzione iniziale o la relativa fascia retributiva già negli annunci di lavoro o prima del primo colloquio.
- **divieto di indagine salariale.** È espressamente vietato chiedere ai candidati informazioni sulla retribuzione percepita negli attuali o passati rapporti di lavoro. Tali informazioni non possono essere acquisite nemmeno indirettamente tramite agenzie di selezione.

#### ➤ **Diritto di informazione dei lavoratori**

Ogni lavoratore avrà il diritto di richiedere per iscritto informazioni sui **livelli retributivi medi**, ripartiti per sesso, delle categorie di colleghi che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. L'azienda deve rispondere entro **due mesi** dalla richiesta.

➤ **Obblighi di comunicazione**

Lo schema di decreto prevede un calendario graduale per la comunicazione dei dati sul divario retributivo di genere:

- **Aziende con almeno 250 dipendenti** > rapporto annuale a partire dal **7 giugno 2027**.
- **Aziende da 150 a 249 dipendenti** > rapporto triennale a partire dal **7 giugno 2027**.
- **Aziende da 100 a 149 dipendenti** > rapporto triennale a partire dal **7 giugno 2031**.

➤ **Valutazione congiunta delle retribuzioni**

Qualora dai dati comunicati emerga un divario retributivo medio tra uomini e donne pari ad **almeno il 5%** in una qualsiasi categoria di lavoratori, l'azienda – se non può giustificare tale differenza con criteri oggettivi e neutri – deve avviare una **valutazione congiunta** con le rappresentanze sindacali (RSU/RSA) per rimuovere la disparità.

➤ **Esclusioni e Presunzioni di Conformità**

È importante notare che:

- le norme **non si applicano** ai contratti di apprendistato, lavoro domestico e lavoro intermittente.
- l'applicazione di un **CCNL** stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative costituisce una **presunzione di conformità** ai principi di parità retributiva e trasparenza.

Si precisa che le informazioni sopra riportate si riferiscono alla **bozza dello schema di Decreto Legislativo** attualmente all'esame del Parlamento. Il testo definitivo potrebbe subire modifiche o integrazioni prima della sua pubblicazione ufficiale.

La presente comunicazione non costituisce pertanto una guida definitiva, ma ha lo scopo di fornire una prima informazione per **sensibilizzare le aziende** sulla portata del notevole cambiamento in arrivo.

La trasparenza salariale richiederà una revisione delle politiche di ricerca e selezione del personale e dei sistemi di inquadramento.

Sarà cura del nostro Studio inviarvi una circolare su tale argomento non appena il testo del decreto sarà pubblicato in Gazzetta Ufficiale e diventerà legge a tutti gli effetti.

Restiamo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento

Cordiali saluti

*Lucarelli Consulenza del Lavoro  
Studio Associato*