

TRASPARENZA RETRIBUTIVA: LE INNOVAZIONI DELLA DIRETTIVA UE 2023/970

Dott. Riccardo Mathis

La Direttiva (UE) 2023/970 introduce un cambio di paradigma nel modo in cui le aziende saranno chiamate a gestire e comunicare il trattamento economico dei lavoratori, rafforzando in maniera significativa il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Gli Stati membri dovranno recepire la direttiva entro il 7 giugno 2026, ma il suo impatto organizzativo rende evidente come per le imprese il momento di iniziare a riflettere su processi, politiche retributive e sistemi informativi sia già arrivato.

Uno degli elementi più innovativi riguarda la fase che precede l'assunzione. **L'articolo 5** prevede infatti che il candidato riceva, già in sede di selezione, informazioni sul livello retributivo iniziale o sulla fascia retributiva prevista per la posizione, determinate sulla base di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere. Viene così superata una prassi ancora diffusa, fondata su trattative individuali poco trasparenti, che spesso genera disallineamenti difficili da giustificare nel tempo. Per le aziende ciò implica una maggiore strutturazione delle politiche di offerta economica e una coerenza tra quanto comunicato all'esterno e quanto applicato internamente.

Durante il rapporto di lavoro, la direttiva impone ai datori di lavoro di rendere facilmente accessibili ai propri dipendenti i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e le regole di progressione economica. Tali criteri dovranno essere chiari, oggettivi e

neutrali sotto il profilo del genere. È previsto che gli Stati membri possano esonerare i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti dall'obbligo relativo alla progressione economica, ma non dagli altri obblighi di trasparenza. Questo passaggio segna un punto delicato per molte organizzazioni, chiamate a formalizzare scelte retributive che spesso sono rimaste implicite o affidate alla discrezionalità gestionale.

Il cuore della tutela individuale è rappresentato dall'**articolo 7**, che riconosce ai lavoratori il **diritto di richiedere e ricevere per iscritto informazioni sul proprio livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi**, suddivisi per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Tale diritto può essere esercitato direttamente dal lavoratore, tramite i rappresentanti dei lavoratori o attraverso un organismo per la parità, secondo le prassi nazionali. Qualora le informazioni fornite risultino imprecise o incomplete, il lavoratore ha diritto a ottenere chiarimenti ulteriori e una risposta motivata. Il datore di lavoro è tenuto a fornire le informazioni entro un termine ragionevole e comunque non oltre due mesi dalla richiesta, nonché a informare annualmente tutti i lavoratori dell'esistenza di questo diritto e delle modalità per esercitarlo. La direttiva vieta inoltre clausole contrattuali che impediscano ai lavoratori di rendere nota la propria retribuzione ai fini dell'attuazione del principio di parità, pur consentendo al datore di lavoro di richiedere che le informazioni ottenute, diverse da quelle relative alla propria retribuzione, siano utilizzate esclusivamente per tale finalità.

Accanto ai diritti individuali, l'articolo 9 introduce specifici obblighi di comunicazione dei dati retributivi per le aziende con più di 100 dipendenti. Tali obblighi riguardano, tra l'altro, il divario retributivo di genere medio e mediano, anche con riferimento alle componenti variabili o complementari, la percentuale di lavoratori di sesso femminile e maschile che percepiscono retribuzioni variabili, la distribuzione dei lavoratori nei quartili retributivi e il divario retributivo per categorie di lavoratori, distinguendo tra retribuzione base e componenti accessorie. La frequenza di aggiornamento di queste informazioni varia in funzione della dimensione dell'impresa, con un approccio progressivo che mira a bilanciare trasparenza e sostenibilità organizzativa.

Nel suo complesso, la Direttiva 2023/970 non si limita a introdurre nuovi obblighi formali, ma spinge le aziende verso una maggiore maturità nella gestione del capitale umano. La trasparenza retributiva diventa uno strumento di prevenzione del contenzioso, di rafforzamento della fiducia interna e di posizionamento competitivo sul mercato del lavoro. In attesa del recepimento da parte dell'Italia, le aziende sono invitate a prepararsi per tempo non solo per ridurre i rischi legali futuri, ma anche per trasformare un obbligo normativo in un'opportunità strategica.

Il presente articolo non intende fornire un parere legale e, per l'effetto, non può essere considerato sostitutivo di una consulenza legale specifica.

[Clicca qui per scaricare l'articolo in PDF](#)