

**Direttiva UE 2023/970:  
trasparenza retributiva,  
nuovi obblighi e impatti  
operativi per le imprese**



## Trasparenza retributiva e Direttiva UE 2023/970: cosa cambia per le imprese dal 2026

 24 aprile 2026 | 11:30 - 12:30

**Iscriviti**



### Relatori:

**Luigi Birtolo**  
*Consulente del Lavoro*

**Valeria Ienopoli**  
*Consulente del Lavoro*

**Davide Di Girolamo**  
*Consulente del Lavoro*

**Giovanni Grasseni**  
*Esperto modelli  
organizzativi aziendali*

**Luciana Castellini**  
*Esperta in UNI/PdR  
125:2022*



Inquadra il QR code per inviare  
in anticipo il tuo quesito

**B&P** | Studio  
Birtolo & Partners  
Consulenza del lavoro e tributaria

[www.studiobirtolo.it](http://www.studiobirtolo.it)

Webinar informativo

**24 aprile 2026 – ore 11:30 (1h)**

[Iscriviti](#)



Trasparenza retributiva:  
nuovi obblighi e impatti operativi per le imprese

# Direttiva UE 2023/970: cosa cambia per le imprese con la trasparenza retributiva

## Dalla parità formale alla trasparenza effettiva

La Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 segna un cambio di paradigma: non più solo principio di parità salariale, ma strumenti concreti di controllo e misurazione

Il decreto di recepimento introduce due pilastri fondamentali:

- Trasparenza
- Controllo

# **Gli obblighi per i datori di lavoro**

Tra le principali novità:

- Obbligo di indicare la retribuzione iniziale negli annunci
- Divieto di chiedere la retribuzione precedente ai candidati
- Diritto dei lavoratori a conoscere i livelli retributivi medi per sesso
- Comunicazione periodica del gender pay gap (aziende >100 dipendenti)

## **Quando scatta la valutazione congiunta**

Se emerge un divario  $\geq 5\%$  non giustificato da criteri oggettivi, l'azienda deve attivare una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori.

Questo introduce:

- un meccanismo di autoregolazione
- un anticipo del rischio giudiziario
- una responsabilità organizzativa interna

## **Impatti organizzativi: non è solo un adempimento**

Le aziende dovranno:

- mappare le mansioni comparabili
- documentare i criteri retributivi

- implementare sistemi di raccolta dati
- integrare la trasparenza con modelli 231 e parità di genere

Non si tratta di un obbligo isolato, ma di una revisione strutturale del sistema retributivo.

## **Perché prepararsi prima del 2027**

Gli obblighi entreranno gradualmente in vigore fino al 2031 in base alla dimensione aziendale

Informativa sulla trasparenza r...

La preparazione anticipata:

- riduce il rischio contenzioso
- tutela la reputazione aziendale
- preserva l'equilibrio delle relazioni industriali

People S.p.A. e Studio Birtolo & Partners hanno attivato un percorso di assessment e adeguamento per supportare le imprese nella gestione strutturata della trasparenza retributiva.

[Chiedi informazioni dettagliate o una consulenza sul tema](#)