

# lawalert

*le ultime novità in tema di normative e giurisprudenza*

*Verso il recepimento della Direttiva UE 2023/970: un primo passo verso la trasparenza salariale e nuovi obblighi per le imprese*

## PREMESSA

La **Direttiva (UE) 2023/970** del Parlamento europeo e del Consiglio rappresenta un passo importante per rafforzare il principio di **parità di retribuzione** tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, attraverso strumenti di **trasparenza salariale** e meccanismi di applicazione più efficaci. Gli Stati membri dovranno recepire la direttiva entro il **7 giugno 2026**, adottando le norme interne necessarie e comunicandole alla Commissione europea, corredate da una valutazione dell'impatto sulle imprese di piccole dimensioni.

## AMBITO DI APPLICAZIONE

Il campo di applicazione interessa tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, nonché tutti i lavoratori formalizzati mediante un contratto o rapporto di lavoro, secondo le definizioni stabilite dal diritto nazionale, dai contratti collettivi e dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro. Inoltre, tali obblighi si estendono ai candidati in fase di selezione, riconoscendo loro il diritto di ricevere informazioni riguardanti la retribuzione proposta.

## OBBLIGHI PRINCIPALI PER I DATORI DI LAVORO

Il provvedimento impone che i sistemi retributivi siano costruiti su criteri oggettivi, neutrali rispetto al genere e trasparenti, elaborati con il coinvolgimento attivo delle rappresentanze dei lavoratori. Tra le novità principali, vi è l'obbligo di trasparenza in fase pre-assunzione, che richiede l'indicazione della retribuzione iniziale o della relativa fascia retributiva negli annunci di lavoro, vietando al contempo di domandare ai candidati informazioni circa le retribuzioni percepite in precedenti rapporti di lavoro.

*Towards the transposition of Directive (EU) 2023/970: A first step towards pay transparency and new obligations for employers*

## INTRODUCTION

Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council represents a significant step forward in strengthening the principle of equal pay between men and women for the same work or work of equal value. This goal is to be achieved through enhanced pay transparency tools and more effective enforcement mechanisms. Member States are required to transpose the Directive into national law by 7 June 2026, adopting the necessary internal measures and notifying them to the European Commission, together with an assessment of the impact on small businesses.

## SCOPE OF APPLICATION

The Directive applies to all employers, both public and private, as well as to all workers employed under a contract or employment relationship, as defined by national law, collective agreements, and the established practices of each Member State. The obligations also extend to job applicants, who are granted the right to receive information regarding the proposed remuneration.

## KEY OBLIGATIONS FOR EMPLOYERS

Employers are required to structure their pay systems based on objective, gender-neutral, and transparent criteria, developed with the active involvement of workers' representatives. Among the most significant changes is the introduction of pre-employment transparency obligations, which include the requirement to state the initial salary or pay range in job advertisements and the prohibition on asking candidates about their pay history in previous employment.

I lavoratori acquisiscono il diritto di accedere a informazioni relative ai livelli retributivi medi, differenziati per genere e categorie di personale che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore. Per le imprese con almeno 100 dipendenti scatta l'obbligo di redigere report periodici sul divario retributivo di genere; nel caso in cui venga rilevato un divario superiore al 5% non giustificato da criteri oggettivi, è prevista una valutazione congiunta con le rappresentanze sindacali.

Di contro, le imprese aventi meno di 100 dipendenti potranno decidere, a propria discrezione, se attivarsi in detto senso o meno, atteso che, anche in termini di maggior appealing e talent acquisition rispetto al proprio posizionamento nel mercato di riferimento, stiamo parlando di uno strumento di primaria importanza.

## ULTERIORI DISPOSIZIONI NORMATIVE

Il testo normativo disciplina anche la protezione dei dati personali, il sostegno alle piccole e medie imprese (PMI) con meno di 250 dipendenti e incentiva il dialogo sociale, consentendo agli Stati membri di delegare alcune fasi dell'attuazione alle parti sociali.

## TUTELA GIURISDIZIONALE E SANZIONI

La direttiva rafforza la tutela giudiziaria, invertendo l'onere della prova a carico del datore di lavoro, che dovrà dimostrare l'assenza di discriminazione in caso di contenzioso. Sono altresì previste sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive, al fine di garantire il rispetto delle disposizioni.

## PREPARARSI AL CAMBIAMENTO: OPPORTUNITÀ STRATEGICA PER LE AZIENDE

L'avvio tempestivo di un percorso di adeguamento e valutazione interna agli obblighi della direttiva rappresenta un'opportunità strategica per le aziende, fermo restando che la legge di recepimento dovrà per forza di cose tener conto della realtà italiana (contrattazione collettiva e relazioni industriali).

Tale approccio permette alle imprese di prepararsi ai futuri obblighi normativi, favorendo la diffusione di una cultura aziendale basata sulla parità di trattamento e sulla trasparenza retributiva. Del pari, le dinamiche sindacali (sia aziendali che territoriali) dovranno essere attentamente monitorate per comprenderne gli eventuali sviluppi e, ove necessario, intercettare prontamente istanze ad opera delle parti sociali che potrebbero incidere più o meno significativamente in merito. In simili casi, il dialogo sociale rimane fondamentale per efficientare la gestione dei vari adempimenti e misure.

Workers are granted the right to access information on average pay levels, disaggregated by gender and by categories of staff performing the same work or work of equal value. Employers with at least 100 employees will be subject to periodic gender pay gap reporting obligations. Where an unjustified pay gap of more than 5% is identified, a joint pay assessment with workers' representatives will be mandatory.

Conversely, undertakings with fewer than 100 employees may choose, at their discretion, whether or not to adopt such measures. Nonetheless, even in terms of employer branding and talent acquisition strategies, this represents a crucial tool for strengthening one's position in the labour market.

## ADDITIONAL REGULATORY PROVISIONS

The legal text also addresses personal data protection, support measures for small and medium-sized enterprises (SMEs) with fewer than 250 employees, and the promotion of social dialogue, allowing Member States to delegate certain implementation tasks to social partners.

## LEGAL PROTECTION AND SANCTIONS

The Directive strengthens judicial protection by reversing the burden of proof in legal proceedings, placing it on the employer, who must demonstrate the absence of discrimination. It also provides for effective, proportionate, and dissuasive sanctions to ensure compliance with its provisions.

## A STRATEGIC OPPORTUNITY FOR EMPLOYERS

The timely launch of an internal adjustment and evaluation process regarding the obligations of the Directive represents a strategic opportunity for companies, bearing in mind that the transposing law will necessarily take into account the Italian context (collective bargaining and industrial relations).

This approach allows companies to prepare for future regulatory obligations by promoting the spread of a corporate culture based on equal treatment and pay transparency. Similarly, trade union dynamics (both at company and territorial levels) will need to be carefully monitored to understand any potential developments and, where necessary, promptly address requests made by social partners that could have more or less significant impacts. In such cases, social dialogue remains fundamental to streamlining the management of various compliance requirements and measures.

## CONTATTI

Viale Abruzzi, 94  
20131 Milano  
Tel. 02 58 20 10

BDO è tra le principali organizzazioni internazionali di servizi professionali alle imprese.

### BDO Law S.r.l. Sta

[bdolaw@bdo.it](mailto:bdolaw@bdo.it)

Il Law Alert viene pubblicato con l'intento di tenere aggiornati i clienti sugli sviluppi in ambito legale. Questa pubblicazione non può, in nessuna circostanza, essere associata, in parte o in toto, ad un'opinione espressa da BDO. Nonostante l'attenzione con cui è preparata, BDO non può essere ritenuta responsabile di eventuali errori od omissioni contenuti nel documento. La redazione di questo numero è stata completata il 17 settembre 2025.

BDO Law S.r.l. Sta, società tra avvocati, è membro di BDO International Limited, società di diritto inglese (company limited by guarantee), e fa parte della rete internazionale BDO, network di società indipendenti. BDO è il marchio utilizzato dal network BDO e dalle singole società indipendenti che ne fanno parte.

© 2025 BDO Law S.r.l. Sta - Law alert - Tutti i diritti riservati.

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



NEWSLETTER

Vuoi ricevere le notizie da BDO direttamente via email?  
Iscriviti alle nostre mailing list.

