The background of the entire page is a photograph of four business professionals in a modern office setting. They are gathered around a dark table, looking at a laptop. The office has large windows and contemporary white chairs. A white diagonal shape is overlaid on the bottom left of the image, containing the text.

# Equità e Trasparenza Retributiva

Direttiva (UE) 2023/970:  
l'opportunità di rafforzamento  
organizzativo e attrattività aziendale

## IL CONTESTO

La Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva si applica ai datori di lavoro pubblici e privati, con obblighi di responsabilità e rendicontazione crescenti in base alla dimensione aziendale. L'obiettivo è rendere effettivo il principio di parità retributiva tra donne e uomini per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, rafforzando trasparenza, misurabilità e capacità di intervento.

La normativa richiede alle aziende di poter dimostrare che le differenze retributive siano fondate su criteri oggettivi, coerenti e neutrali rispetto al genere. Questo implica maggiore attenzione alla struttura dei ruoli, ai criteri di valutazione del lavoro, alla qualità dei dati HR e alla coerenza complessiva dei processi di compensation.

L'ambito di applicazione è ampio. Le disposizioni riguardano datori di lavoro pubblici e privati e si applicano all'intera popolazione aziendale, inclusi lavoratori part-time, a tempo determinato e dirigenti. Alcuni obblighi informativi si estendono anche alla fase di selezione.

## I NUOVI OBBLIGHI PER LE AZIENDE

La Direttiva (UE) 2023/970 richiede alle aziende non solo di adottare politiche retributive eque, ma di poterle anche dimostrare in modo chiaro, oggettivo e documentabile.

Le organizzazioni devono presidiare quattro ambiti chiave:



### CRITERI RETRIBUTIVI OGGETTIVI

Le differenze salariali devono essere fondate su criteri coerenti e neutrali rispetto al genere, applicati a ruoli uguali o di pari valore



### TRASPARENZA VERSO CANDIDATI E DIPENDENTI

La normativa introduce obblighi informativi in fase di selezione e riconosce ai lavoratori il diritto di accedere a informazioni sui propri livelli retributivi e su quelli medi per categorie comparabili



### MISURAZIONE E REPORTING DEI GAP

Le aziende devono essere in grado di analizzare i divari retributivi e, nei casi previsti, comunicare specifici indicatori alle autorità competenti



### INTERVENTI CORRETTIVI E GESTIONE DEL RISCHIO

In presenza di scostamenti non giustificati, è necessario attivare azioni correttive e disporre di evidenze a supporto della correttezza del sistema retributivo

## ► GLI OBBLIGHI SPECIFICI DI TRASPARENZA

La Direttiva (UE) 2023/970 introduce obblighi specifici di trasparenza nei confronti di candidati, dipendenti e autorità, potenziando trasparenza, misurazione e accountability.

Per tutte le organizzazioni dal 7 giugno 2026:

### 01 VERSO I CANDIDATI

- Comunicazione della retribuzione iniziale o fascia retributiva
- Divieto di chiedere la retribuzione storica
- Neutralità degli annunci e dei processi di selezione

### 02 VERSO IL PERSONALE DIPENDENTE

- Diritto di accesso alle informazioni retributive
- Risposta entro termini definiti
- Integrazione e chiarimento delle informazioni fornite ai lavoratori ove richiesto
- Informativa annuale ai lavoratori in merito ai loro diritti di accesso alle informazioni
- Rispetto del divieto di impedire la condivisione delle informazioni retributive

Per le organizzazioni con:

- più di 149 dipendenti da giugno 2027
- più di 99 dipendenti da giugno 2031

### 03 VERSO LE AUTORITÀ

- Reporting sul gender pay gap per le organizzazioni con almeno 100 dipendenti

## ► INVERSIONE ONERE DELLA PROVA

La nuova direttiva rafforza la tutela di lavoratori e lavoratrici in caso di discriminazione retributiva di genere: chi subisce un trattamento economico non paritario può ottenere un risarcimento e il riconoscimento dei propri diritti. Se emergono elementi che fanno presumere una discriminazione, sarà il datore di lavoro a dover dimostrare che il principio di parità retributiva è stato rispettato.

## CRITERI DI REPORTING

### SOGLIE DIMENSIONALI

### TEMPISTICHE E FREQUENZA RENDICONTAZIONE

≥ 250 dipendenti	▶	7 giugno 2027 (su dati FY 2026), rendicontazione annuale
Tra i 150 e 249 dipendenti	▶	7 giugno 2027 (su dati FY 2026), rendicontazione triennale
Tra i 100 e 149 dipendenti	▶	7 giugno 2031 (su dati FY 2030), rendicontazione triennale

*Se dalla comunicazione dell'azienda alle autorità emerge un divario retributivo superiore al 5%, non giustificato da criteri oggettivi e neutri rispetto al genere e/o non corretto entro i termini di legge, le organizzazioni con almeno 100 dipendenti sono tenute ad adottare misure specifiche, tra cui una valutazione congiunta delle retribuzioni da svolgere con il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori*

### Direttiva UE 2023/970 in sintesi



#### RECEPIMENTO DELLA NORMATIVA NELL'ORDINAMENTO ITALIANO

07 giugno 2026

#### ORGANICO INTERESSATO

Tutte le figure (inclusi part-time, tempo determinato e dirigenti).  
Esclusi autonomi

#### ORGANIZZAZIONI IMPATTATE

Private e Pubbliche

#### CARATTERISTICHE DIMENSIONALI

Applicazione generale. Obblighi aggiuntivi e periodicità differenziata per aziende con più di 49 dipendenti

#### PRINCIPALI SCADENZE

- 7 giugno 2026: trasparenza in fase di selezione, diritto all'informazione, tutele e regole antidiscriminatorie (per tutte le organizzazioni)
- 7 giugno 2026: obblighi di trasparenza criteri progressioni economiche (aziende con più di 49 dipendenti)
- 7 giugno 2027: obbligo rendicontazione (aziende con più di 149 dipendenti)
- 7 giugno 2031: obbligo rendicontazione (aziende con più di 99 dipendenti)

#### PRINCIPALI ONERI

- Rendere trasparenti criteri e fasce retributive
- Strutturare sistemi di valutazione oggettivi e neutrali
- Monitorare e documentare i differenziali retributivi
- Gestire obblighi informativi verso candidati e dipendenti
- Effettuare reporting, ove previsto
- Attivare misure correttive in presenza di gap non giustificati

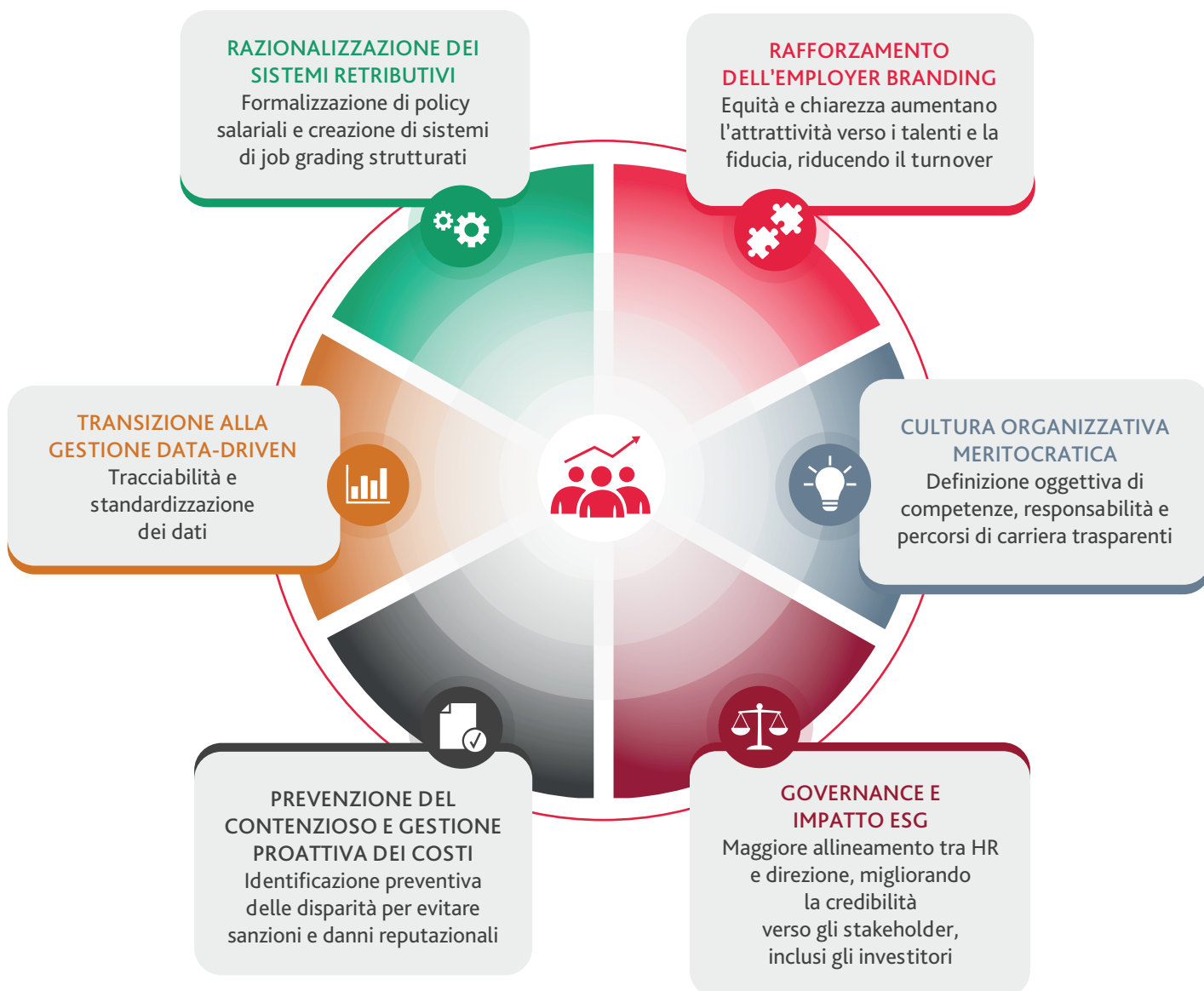
## UN APPROCCIO INTEGRATO

La trasparenza retributiva va oltre i temi legale e HR coinvolgendo anche i temi di compliance, sostenibilità, payroll, governance e comunicazione interna e richiedendo un approccio integrato per prevenire rischi, gestire gli scostamenti e rafforzare l'equità organizzativa.

La Direttiva (UE) 2023/970 impatta processi, organizzazione, ruoli, sistemi retributivi, dati e comunicazione interna. In quanto tale, va gestita come una leva strategica, trasformando un obbligo normativo in un'opportunità di rafforzamento organizzativo.

Un presidio coordinato consente di mitigare i rischi di sanzioni e contenziosi, migliorare la coerenza interna e rendere il sistema retributivo più equo e trasparente, verso dipendenti, management e stakeholder, favorendo al contempo una più efficace programmazione dei costi e l'adozione di interventi correttivi gradualmente.

### Opportunità sottostanti alla trasparenza retributiva:



## LE NOSTRE SOLUZIONI

La gestione delle opportunità e degli impatti della normativa europea e nazionale richiede competenze multidisciplinari, dati affidabili e una visione integrata dell'azienda.

Con un approccio olistico e una consolidata esperienza sui temi di HR management, supportiamo le organizzazioni nella definizione di un'architettura organizzativa e retributiva solida, trasparente e conforme al quadro normativo.

La proposta si sviluppa in un percorso completo articolato nelle fasi seguenti.



## BDO TRANSPAYRENCY DIGITAL

Abbiamo sviluppato un tool proprietario per supportare le aziende nella lettura strategica dei dati retributivi e nella gestione operativa degli obblighi di pay transparency, abilitando:

- misurazione e monitoraggio dei gender pay gap
- definizione di azioni correttive e analisi di scenario
- produzione degli indicatori chiave per rendicontazione esterna e obblighi di trasparenza.



## CONTATTI:

BDO (Italia)  
Viale Abruzzi, 94  
20131 Milano

Tel 02 58 20 10

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

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

## Audit | Advisory | Digital | Tax | Law

Nonostante l'attenzione con cui è stata preparata, la presente pubblicazione deve essere considerata soltanto come un'indicazione di massima e non può, in nessuna circostanza, essere associata, in parte o in toto, ad un'opinione espressa da BDO. Non si deve fare affidamento sulla pubblicazione per trattare situazioni specifiche e non si deve agire, o astenersi dall'agire, sulla base delle informazioni ivi contenute senza un parere professionale specifico. Si prega di rivolgersi alla società membro di BDO della propria area geografica per discutere di queste questioni tenendo conto delle proprie particolari circostanze.

BDO Italia S.p.A., società per azioni italiana, BDO Advisory Services S.r.l., società a responsabilità limitata, BDO Tax S.r.l. Stp, società tra professionisti, BDO Law S.r.l. Sta, società tra avvocati, BDO InTech S.r.l., società a responsabilità limitata, BDO Trade & Customs S.r.l., a socio unico, BDO Audit Services S.r.l., società a responsabilità limitata, - di seguito denominate insieme "BDO (Italia)" - sono membri di BDO International Limited, società di diritto inglese (company limited by guarantee), e fanno 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.

BDO (Italia) si riserva ogni diritto di utilizzo e riproduzione di tutti i contenuti qui riportati, precisando che ne è vietato l'utilizzo per l'addestramento di sistemi di intelligenza artificiale. Si specifica inoltre che tali contenuti sono coperti da segreto industriale e costituiscono know-how aziendale di BDO (Italia); è pertanto fatto divieto di divulgarli, utilizzarli o riprodurli, in qualsiasi forma o modalità, senza preventiva autorizzazione scritta di BDO (Italia).

© 2026 BDO (Italia) - Tutti i diritti riservati.

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

