

Padova, 24 luglio 2025

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 12/2025



Parità salariale: una nuova sfida per le aziende

La Direttiva UE 2023/970, che dovrà essere **recepita in Italia entro il 7 giugno 2026**, introduce importanti obblighi in materia di **trasparenza sulle retribuzioni**, con effetti concreti sia nella fase di **selezione** del personale sia **durante il rapporto di lavoro**.

Il provvedimento sta già suscitando grande attenzione, poiché per adeguarsi alle nuove regole le aziende saranno chiamate a **rivedere prassi consolidate e modelli organizzativi interni**.

Gli obblighi introdotti dalla direttiva, volti a garantire la **piena ed efficace attuazione del principio di parità retributiva tra donne e uomini** per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, sono infatti **numerosi e articolati**. Alcuni di essi richiederanno non solo adeguamenti procedurali, ma anche **un vero e proprio cambiamento culturale** all'interno delle organizzazioni.

Prima dell'assunzione

Alcuni obblighi di trasparenza dovranno essere rispettati già **prima dell'inizio del rapporto di lavoro**, nei confronti dei candidati.

Le imprese saranno tenute a **indicare chiaramente, anche negli annunci di lavoro, la retribuzione iniziale** prevista oppure **la fascia retributiva** associata alla posizione offerta.

Inoltre, diversamente da quanto accade oggi in molti processi di selezione, **nei colloqui preassuntivi non sarà più consentito chiedere al candidato informazioni sulla retribuzione attuale o su quella percepita in passato.**

Questa misura mira a **prevenire il perpetuarsi di eventuali discriminazioni salariali** e a rendere il mercato del lavoro **più trasparente, equo e dinamico**, favorendo una maggiore mobilità e competitività.

In costanza di rapporto

Durante il rapporto di lavoro, il datore di lavoro sarà tenuto a rendere facilmente accessibili a tutti i dipendenti i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e le modalità di progressione economica, garantendo che siano oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

Ogni lavoratore avrà inoltre il diritto di richiedere e ottenere per iscritto, entro un termine massimo di due mesi, informazioni riguardanti:

- **il livello retributivo individuale;**
- **i livelli retributivi medi, distinti per genere, relativi ai colleghi che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.**

Tali obblighi si applicheranno immediatamente a **tutte le imprese**, indipendentemente dalla loro dimensione, dal momento dell'attuazione della direttiva in Italia.

Obblighi di rendicontazione

Ulteriori obblighi di **rendicontazione sul divario retributivo di genere (gender pay gap)** saranno introdotti in maniera **progressiva, in base alla dimensione aziendale.**

A partire dal **7 giugno 2027**, tali obblighi si applicheranno inizialmente alle **imprese con oltre 250 dipendenti.**

I **dati da rendicontare** comprenderanno, tra gli altri:

- **il divario retributivo medio e mediano di genere**, riferito sia alle **componenti retributive fisse** sia a quelle **complementari o variabili;**
- ulteriori informazioni utili a verificare la parità retributiva.

Questi dati dovranno essere:

- comunicati a un **organismo di monitoraggio dedicato**, che sarà istituito ad hoc;
- messi a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- forniti, su richiesta, all'**Ispettorato del lavoro** e all'**organismo nazionale per la parità**;
- eventualmente **pubblicati sul sito web aziendale**, per garantire massima trasparenza.

Se dalla rendicontazione dovesse emergere un **divario medio retributivo di genere pari o superiore al 5%** in una qualunque categoria di lavoratori, **non giustificato da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere**, e se tale divario **non venisse corretto entro sei mesi**, l'impresa sarà tenuta a svolgere una **valutazione congiunta delle retribuzioni**, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Il lavoro di pari valore

L'applicazione della direttiva comporterà inevitabilmente alcune **complessità operative**, la principale delle quali riguarda l'**individuazione delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore**. Su questa classificazione dovranno basarsi sia i **sistemi retributivi** sia le **analisi sul gender pay gap**.

Secondo la definizione contenuta nella direttiva, è considerato di **pari valore** il lavoro individuato sulla base di **criteri oggettivi, non discriminatori e neutri rispetto al genere**. Tali criteri - che dovranno essere **concordati con i rappresentanti dei lavoratori** - includono:

- le **competenze** richieste;
- il **livello di impegno** necessario;
- il grado di **responsabilità**;
- le **condizioni di lavoro**;
- eventuali **altri fattori pertinenti** legati alla posizione specifica.

L'individuazione dei lavori di pari valore richiederà quindi non solo una **valutazione organizzativa interna**, ma anche un'**analisi giuridica**. In tale prospettiva, sarà probabilmente necessario fare riferimento anche ai **livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi**. Tuttavia, come già riconosciuto in passato dalla giurisprudenza, questi ultimi potrebbero **non essere sufficienti** per determinare con precisione l'equivalenza tra due lavori o mansioni.

Già prima della modifica dell'articolo **2103 del Codice civile** (avvenuta nel 2015), infatti, la giurisprudenza aveva chiarito che l'**equivalenza delle mansioni** non si basava solo sul livello contrattuale, ma doveva essere valutata in funzione del **contenuto professionale** e della **collocazione nella scala gerarchica aziendale**.

È dunque molto probabile che, una volta recepita la direttiva, il **dibattito sull'equivalenza delle mansioni**, che sembrava superato con la riforma del 2015, **torni ad accendersi** per individuare parametri più precisi e adeguati alla nuova disciplina europea.

Le sanzioni

In caso di **violazione degli obblighi** previsti dalla direttiva, oltre alle **sanzioni amministrative** che dovranno essere definite dal legislatore italiano in sede di recepimento, **le vittime di discriminazione** avranno la possibilità di **ricorrere in giudizio** sulla base di **mere presunzioni**, con **una totale inversione dell'onere della prova a carico dell'impresa**.

Nei procedimenti giudiziari, i giudici potranno inoltre ordinare **al datore di lavoro convenuto di produrre tutti gli elementi di prova pertinenti in suo possesso**, anche qualora tali documenti contengano **informazioni riservate**, se ritenuti rilevanti per la decisione della controversia. Si tratta di veri e propri **obblighi di "full disclosure"**, attualmente non previsti in modo così esteso nel nostro ordinamento.

Una volta accertata la discriminazione, la vittima avrà diritto a un risarcimento integrale, che potrà comprendere:

- il **risarcimento per le opportunità professionali perse**;
- il ristoro per il danno economico subito;
- il risarcimento per il danno immateriale, connesso alla lesione della dignità professionale.

Si ricorda che l'Italia deve ancora recepire tale direttiva.

Nei prossimi mesi seguiranno aggiornamenti.

Comunicazione biennale parità di genere e certificazione

Esiste già un adempimento in materia di parità di genere: **i datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di 50 dipendenti sono tenuti a redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile**, in base a quanto previsto dal Codice delle pari opportunità, come modificato dalla **Legge n. 162/2021**.

Possono trasmettere tale rapporto anche i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti, pur non essendo soggetti all'obbligo: ciò consente loro di ottenere la **certificazione sulla parità di genere** (come per le imprese con più di 50 dipendenti), utile sia per **l'accesso a bandi pubblici** che per usufruire di **incentivi economici**. Infatti, il **"Sistema di certificazione della parità di genere" UNI/PdR 125:2022** è un intervento del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** volto ad

accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare *policy* adeguate a **ridurre il divario di genere** in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne, come:

- favorire la crescita professionale femminile,
- garantire la parità salariale a parità di mansioni,
- tutelare la maternità,
- migliorare la gestione delle differenze di genere.

Le imprese che **ottengono la certificazione della parità di genere** possono beneficiare di:

SGRAVI CONTRIBUTIVI MAX 50.000,00 €	PUNTEGGIO PREMIALE	RIDUZIONE DEL 30%
Riservati alle imprese che siano in possesso della certificazione al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, nel limite dell'1% dei contributi complessivamente dovuti e di € 50.000 annui per ciascuna azienda (art. 5, c. 1 e 2, L. 162/2021).	Per le aziende in possesso della certificazione di parità al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto a quello di riferimento, la norma riconosce inoltre un di proposte progettuali ai fini del punteggio premiale per la valutazione, da parte delle Autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali , la concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti (art. 5, c. 3, L. 162/2021).	Della garanzia fideiussoria per la partecipazione a gare pubbliche (art. 93, c. 7, D.Lgs. 50/2016 modificato da art. 34, c. 1, D.L. 36/2022).

Restando a disposizione per ulteriori chiarimenti, l'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Dott. Luigi Sartori

Dott. Matteo Cecchinato
Consulente del Lavoro