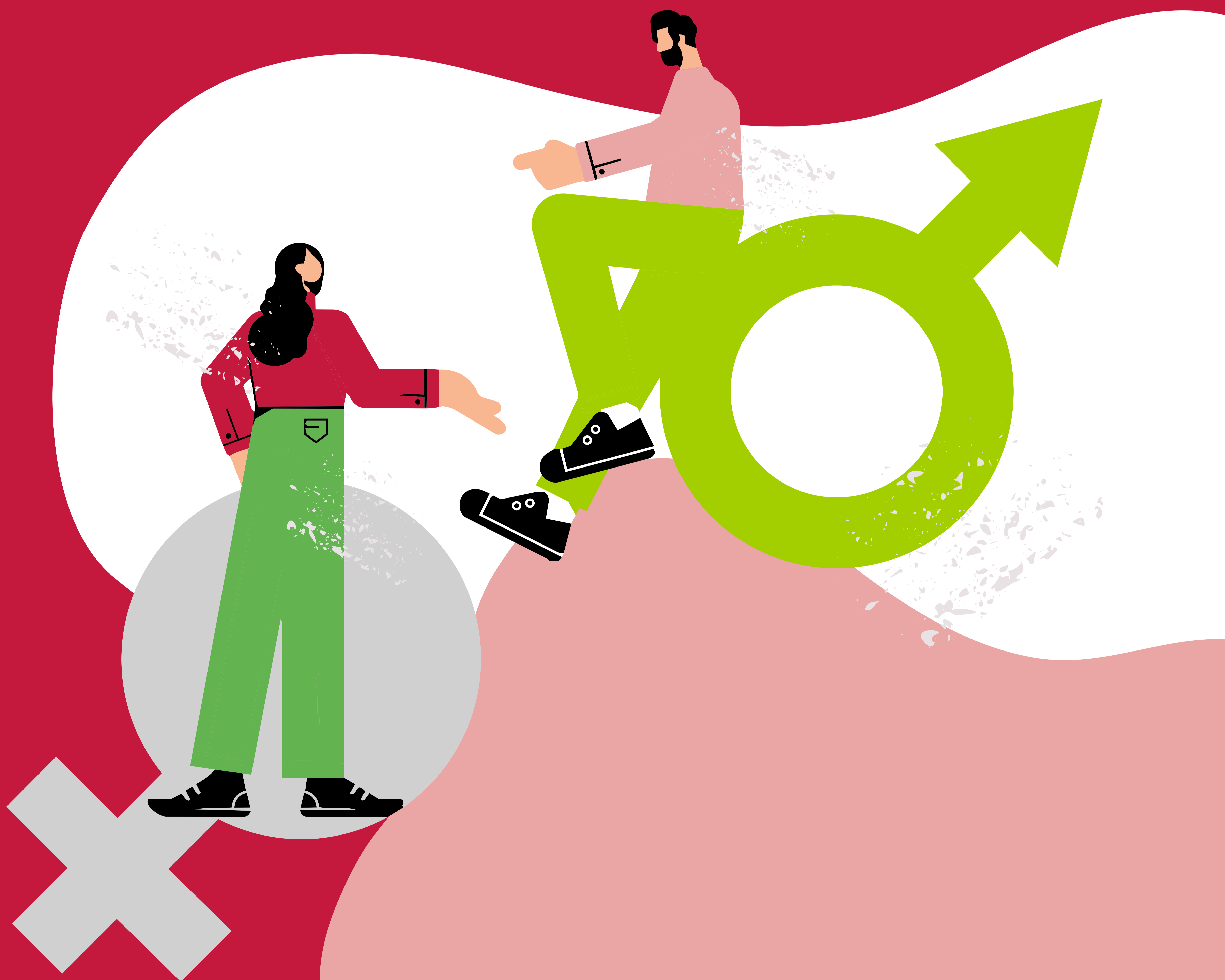


UNIS&F

SERVIZIO TRASPARENZA RETRIBUTIVA

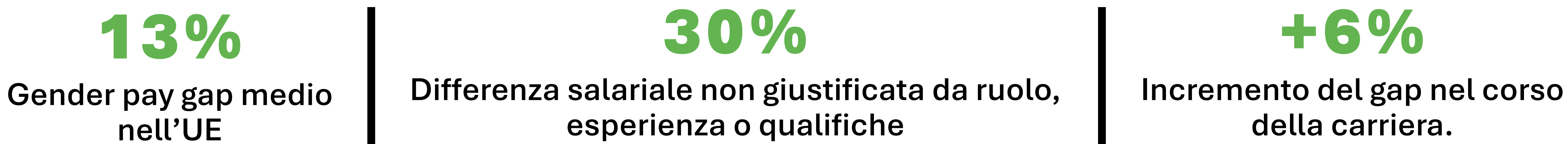
Direttiva UE 2023/970



Il quadro normativo

La **Direttiva (UE) 2023/970**, approvata il 10 maggio 2023, rafforza il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Introduce obblighi vincolanti in materia di trasparenza salariale, neutralità di genere nei sistemi di classificazione e accesso alla tutela giurisdizionale. Si applica a tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, indipendentemente dalla forma contrattuale, inclusi i candidati in fase di selezione.

Gli Stati membri devono recepire la Direttiva entro il **7 giugno 2026**. Il reporting periodico sul gender pay gap si applica in modo graduale in base alla dimensione aziendale, con la prima scadenza al 2027 per le aziende con almeno 150 dipendenti.



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat, European Commission e OECD

I tre assi della Direttiva

- 1 TRASPARENZA RETRIBUTIVA**
Obbligo di indicare le fasce salariali negli annunci. Criteri di progressione accessibili ai dipendenti. Nullità delle clausole di segretezza salariale.
- 2 NEUTRALITÀ DI GENERE**
I sistemi di classificazione e valutazione dei ruoli devono essere privi di bias di genere. La parità si estende a tutte le componenti del compenso, incluse le variabili.
- 3 GIUSTIZIABILITÀ**
Inversione dell'onere della prova in sede di contenzioso. Risarcimento integrale senza tetti massimi. Legittimazione attiva di sindacati ed enti di parità.

Scadenze e obblighi per dimensione aziendale

La Direttiva struttura gli obblighi di rendicontazione in modo progressivo. La tabella riporta le scadenze, il perimetro di applicazione e il livello di priorità operativa.

ANNO	PERIMETRO E OBBLIGO	PRIORITÀ
DAL 2026	TUTTI I DATORI DI LAVORO Indicare le fasce salariali negli annunci; divieto di richiedere la storia retributiva; criteri di retribuzione e progressione accessibili; nullità delle clausole di segretezza salariale.	IN VIGORE
DAL 2027	AZIENDE CON ≥250 DIPENDENTI Reporting annuale sul gender pay gap disaggregato per genere e categoria professionale, da comunicare alle autorità competenti.	URGENTE
DAL 2027	AZIENDE CON 150-249 DIPENDENTI Reporting triennale con gli stessi indicatori previsti per le aziende di maggiori dimensioni. Prima scadenza: 2027.	ALTA
DAL 2031	AZIENDE CON 100-149 DIPENDENTI Reporting triennale. Prima scadenza: 2031. I processi interni e la struttura dati devono essere predisposti con anticipo.	PROGRAMMATA
-	AZIENDE CON <100 DIPENDENTI Nessun obbligo di reporting. Tutti gli altri obblighi di trasparenza si applicano dal 2026.	VOLONTARIO

SOGLIA CRITICA DEL 5%: se il report rileva un **divario superiore al 5%** non giustificato, l'azienda deve confrontarsi con i rappresentanti dei lavoratori e definire un piano di azioni correttive, altrimenti rischia sanzioni. In caso di mancato accordo sindacale, l'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità territorialmente competenti possono essere invitati a partecipare alla procedura. Il datore di lavoro è tenuto a rispondere alle richieste di chiarimenti **entro 60 giorni**.

Obiettivi del servizio

Il servizio è progettato per supportare l'azienda nell'adeguamento alle prescrizioni della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva.

IL PERCORSO È SUDDIVISO IN 4 FASI DI LAVORO:

ASSESSMENT PARITÀ RETRIBUTIVA

Obiettivi specifici

- Comprendere gli obblighi normativi e gli impatti organizzativi
- Analizzare i dati retributivi aziendali secondo gli indicatori previsti dalla Direttiva
- Individuare eventuali squilibri retributivi di genere

1

Contenuti

- Formazione e definizione delle best practices
- Governance e perimetro aziendale con mappatura delle posizioni e dei ruoli
- Analisi dei trattamenti retributivi (elementi continuativi e fissi: minimi CCNL, scatti di anzianità, indennità fisse)
- Valutazione dei gap e giustificazioni (comparazione per “stesso lavoro”: stessa qualifica, livello e categoria CCNL)
- Policy retributive e criteri di progressione

PIANO OPERATIVO

Obiettivi specifici

- Garantire la trasparenza retributiva e promuovere l'equità salariale attraverso l'analisi strutturata del gender pay gap
- Definire policy aziendali a supporto di politiche retributive conformi alla normativa

2

Contenuti

- Predisposizione report per il gender pay gap
- Supporto nella stesura di policy/documento a sostegno del lavoro

RECRUITING & ONBOARDING “COMPLIANCE”

Obiettivi specifici

- Interrompere il protrarsi del gap retributivo fin dal momento dell'ingresso in azienda
- Correggere le pratiche di recruiting che possano generare disparità salariali

3

Contenuti

- Ristrutturazione Job Posting
- Formazione recruiter
- Standardizzazione offerte

POLICY DI TRASPARENZA E COMUNICAZIONE

Obiettivi specifici

- Gestire il diritto all'informazione dei dipendenti (esercitabile una volta all'anno, anche tramite rappresentanti o organismi per la parità)
- Preparare l'organizzazione al cambiamento culturale richiesto dall'Articolo 7 della Direttiva (UE) 2023/970

4

Contenuti

- Procedura di accesso ai dati
- Comunicazione e cultura

Conseguenze del mancato adeguamento

Le imprese che non si conformano agli obblighi della Direttiva si espongono a conseguenze di natura legale, patrimoniale e organizzativa.

PROFILO DI RISCHIO	IMPATTO
SANZIONI AMMINISTRATIVE Previste per omessa pubblicazione dei criteri retributivi, mancato reporting e inadempienza nella valutazione congiunta del gap $\geq 5\%$.	ALTO
INVERSIONE DELL'ONERE DELLA PROVA In sede di contenzioso, l'onere probatorio grava sull'azienda. Il mancato rispetto degli obblighi di trasparenza aggrava tale onere in modo sostanziale.	ALTO
RISARCIMENTO INTEGRALE Non sono previsti tetti massimi: la vittima ha diritto al recupero delle differenze retributive anche pluriennali, dei contributi previdenziali e dei danni non patrimoniali.	ALTO
AZIONI COLLETTIVE Sindacati, organismi per la parità e associazioni di categoria possono agire in giudizio per conto dei lavoratori, anche senza mandato individuale.	ALTO
IMPATTO REPUTAZIONALE E ORGANIZZATIVO I procedimenti in materia di gender pay gap hanno visibilità pubblica e possono incidere sul clima interno e sulla capacità di attrarre e trattenere personale.	MEDIO

Perché rivolgersi a UNIS&F

OLTRE 30 ANNI DI ATTIVITÀ

Una presenza costante nelle province di Treviso e Pordenone, che si traduce in una elevata **conoscenza del tessuto produttivo locale** e nella capacità di **adattare ogni percorso** alle specificità contrattuali e organizzative delle imprese.

APPROCCIO MODULARE

Il servizio è strutturato in **4 fasi distinte**, attivabili sulla base delle priorità e della dimensione aziendale, valorizzando le politiche già in essere.

COMPETENZE INTEGRATE

Il servizio combina competenze di consulenza HR, legal, formazione manageriale e change management, con un **unico punto di riferimento** per tutte le dimensioni del percorso.

ACCESSO AI FINANZIAMENTI

UNIS&F supporta le aziende nell'accesso a fondi FSE, FESR, Fondimpresa e Fondirigenti per **finanziare le attività** formative e di consulenza connesse al percorso di adeguamento.

SISTEMA CONFINDUSTRIA

UNIS&F è parte integrante del **Sistema Confindustria**, con accesso diretto ad aggiornamenti normativi, orientamento delle parti sociali e best practice sviluppate a livello nazionale.

Scopri a che punto è la tua azienda

Rispondi a poche domande e ricevi un'analisi personalizzata della tua situazione rispetto agli obblighi della Direttiva.

COMPILA IL TUO ASSESSMENT GRATUITO



ENRICA BIANCHIN
0422 916471
risorseumane@unisef.it