



SRL STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

MILANO, 26 MARZO 2026

SPETTABILE

CLIENTELA

CIRCOLARE INFORMATIVA

Oggetto: Adempimenti in materia di trasparenza retributiva – Scadenza 7 giugno 2026

Premessa

La Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, finalizzata a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o lavoro di pari valore, dovrà essere recepita dagli Stati membri entro il **7 giugno 2026**.

In vista di tale scadenza, le aziende sono chiamate ad avviare un processo di adeguamento organizzativo, documentale e procedurale.

1. Obiettivi della normativa

La disciplina introduce obblighi specifici volti a:

- garantire maggiore trasparenza nelle politiche retributive;
- prevenire discriminazioni salariali;
- facilitare il confronto tra lavoratori;
- rafforzare i diritti informativi dei dipendenti.

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015



Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

2. Ambito di applicazione

Le disposizioni riguarderanno **tutti i datori di lavoro**, con obblighi differenziati in base alla dimensione aziendale, in particolare:

- aziende con **almeno 100 dipendenti**: obblighi di reporting periodico;
- aziende con **meno di 100 dipendenti**: obblighi ridotti ma comunque rilevanti (trasparenza e informazione).

3. Principali adempimenti richiesti

3.1 Trasparenza nelle fasi di selezione

Le aziende dovranno:

- indicare la **retribuzione iniziale o il range retributivo** negli annunci di lavoro o prima del colloquio;
- evitare richieste relative alla **storia retributiva del candidato**;
- garantire criteri di selezione neutri rispetto al genere.

3.2 Diritto all'informazione dei lavoratori

I dipendenti avranno diritto a:

- conoscere i **criteri utilizzati per determinare la retribuzione**;
- richiedere informazioni sul proprio livello retributivo e su quello medio per categorie comparabili, suddiviso per genere.

Le aziende dovranno:

- predisporre procedure interne per gestire tali richieste;
- garantire risposte entro termini ragionevoli.

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015



Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

3.3 Strutture retributive trasparenti

Sarà necessario:

- adottare sistemi di classificazione e inquadramento basati su criteri oggettivi e neutrali;
- documentare le politiche retributive aziendali;
- garantire coerenza tra ruoli, responsabilità e retribuzioni.

3.4 Reporting sul divario retributivo di genere (Gender Pay Gap)

Per le aziende con almeno 100 dipendenti:

- calcolo e comunicazione del divario retributivo tra uomini e donne;
- trasmissione dei dati alle autorità competenti;
- eventuale pubblicazione.

Periodicità prevista:

- ogni anno (aziende ≥ 250 dipendenti);
- ogni 3 anni (aziende 100–249 dipendenti).

3.5 Valutazione congiunta delle retribuzioni

Qualora emerga un divario retributivo superiore al 5% non giustificato, le aziende dovranno:

- effettuare una **valutazione congiunta** con le rappresentanze dei lavoratori;
- individuare e correggere le disparità.

3.6 Conservazione e tracciabilità dei dati

Le aziende dovranno:

- mantenere documentazione completa sulle politiche retributive;

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015



Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

- garantire tracciabilità dei criteri utilizzati per determinare stipendi e progressioni.

4. Regime sanzionatorio

Il mancato rispetto degli obblighi potrà comportare:

- sanzioni amministrative;
- risarcimento del danno in favore dei lavoratori discriminati;
- inversione dell'onere della prova a carico del datore di lavoro.

5. Attività operative consigliate (da avviare nel 2025–2026)

Si raccomanda alle aziende di:

- effettuare una **analisi interna del sistema retributivo**;
- mappare ruoli, livelli e mansioni;
- verificare eventuali gap retributivi;
- aggiornare policy HR e regolamenti interni;
- formare il personale HR e management;
- implementare sistemi di raccolta e monitoraggio dati;
- predisporre modelli di risposta alle richieste dei dipendenti.

6. Ruolo dello Studio

Lo Studio resta a disposizione per:

- analisi del gender pay gap;
- predisposizione di report e documentazione;
- revisione delle politiche retributive;
- supporto nell'adeguamento normativo.

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015





SRL STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

Conclusioni

La scadenza del **7 giugno 2026** rappresenta, secondo qualcuno, un passaggio rilevante verso una maggiore equità e trasparenza nel mercato del lavoro; a ns. vedere, un'ulteriore complicazione e svantaggio per le aziende che già faticano su mercati difficili. In ogni caso, un adeguamento tempestivo consentirà alle aziende di ridurre i rischi sanzionatori e migliorare la propria reputazione organizzativa.

Per ulteriori informazioni o per avviare un percorso di adeguamento, è possibile contattare lo Studio.

Cordiali saluti

CENTRO STUDI CENTURION PAYROLL SERVICE

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

