Trasparenza retributiva: cosa cambia per le aziende italiane dal 7 giugno 2026

Dal 7 giugno 2026 entreranno in vigore in Italia le nuove norme sulla trasparenza retributiva previste dalla Direttiva UE 2023/970. Si tratta di un cambiamento importante che punta a rafforzare la parità salariale e a rendere più chiari i criteri con cui vengono determinati gli stipendi all'interno delle aziende.

Più informazioni per i lavoratori

La principale novità riguarda il diritto dei dipendenti ad accedere a informazioni sulle retribuzioni. Ogni lavoratore potrà richiedere per iscritto i criteri utilizzati per definire gli stipendi e conoscere i livelli retributivi medi di colleghi che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. L'azienda sarà tenuta a fornire una risposta entro 60 giorni.

L'obiettivo non è uniformare gli stipendi, ma garantire che eventuali differenze siano giustificate da criteri oggettivi, misurabili e documentabili.

Cosa si intende per "lavoro di pari valore"

La normativa introduce una definizione ampia di equivalenza professionale. Due ruoli possono essere considerati di pari valore anche se appartengono a funzioni aziendali diverse, purché siano comparabili per competenze richieste, responsabilità, impegno e condizioni di lavoro.

Le aziende potranno continuare a differenziare le retribuzioni, ma dovranno poter dimostrare le motivazioni attraverso elementi concreti come esperienza, anzianità,

livello di responsabilità, budget gestiti, complessità dei progetti o particolari condizioni operative.

Le quattro principali novità per le imprese

1. Annunci di lavoro più trasparenti

Le aziende dovranno indicare negli annunci la fascia retributiva prevista per la posizione e non potranno più chiedere ai candidati quanto percepiscono nel loro impiego attuale. Le fasce salariali dovranno essere realistiche e coerenti con il ruolo proposto.

2. Accesso ai dati retributivi

I dipendenti potranno ottenere informazioni sui livelli retributivi medi relativi a mansioni equivalenti. Le informazioni riguarderanno principalmente la retribuzione fissa e continuativa, escludendo premi e componenti variabili non strutturali.

3. Controllo del gender pay gap

Se emergerà un divario retributivo superiore al 5% tra uomini e donne e tale differenza non sarà giustificata da criteri oggettivi, l'azienda dovrà avviare una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori e adottare eventuali misure correttive.

4. Inversione dell'onere della prova

In caso di contestazioni per discriminazione salariale, non sarà più il lavoratore a dover dimostrare la disparità. Sarà l'azienda a dover provare che le differenze retributive sono legittime e basate su criteri documentati.

Gli obblighi valgono per tutte le aziende

Le regole sulla trasparenza retributiva si applicheranno a tutte le imprese, indipendentemente dalla loro dimensione.

Ogni organizzazione dovrà quindi essere in grado di spiegare e documentare le motivazioni alla base delle proprie politiche salariali.

Diverso il tema della rendicontazione sul gender pay gap, che sarà obbligatoria soltanto per le aziende con almeno 100 dipendenti, con scadenze differenziate in base alla dimensione aziendale.

Una sfida che può diventare un’opportunità

Per molte PMI italiane, e in particolare per le aziende del settore vitivinicolo, la nuova normativa rappresenta una sfida significativa. In molte realtà gli stipendi si sono evoluti nel tempo attraverso negoziazioni individuali, rapporti fiduciari o esigenze contingenti, senza un vero sistema retributivo strutturato.

La trasparenza richiesta dalla nuova normativa spingerà le imprese a costruire modelli basati su criteri chiari come competenze, responsabilità, risultati, seniority e complessità del ruolo.

Oltre a garantire la conformità normativa, un sistema retributivo più strutturato può migliorare la capacità di attrarre talenti, aumentare la meritocrazia interna e ridurre il rischio di conflitti tra collaboratori. In questo senso, la trasparenza salariale non rappresenta soltanto un obbligo, ma anche un’occasione per modernizzare la gestione delle risorse umane e rendere le organizzazioni più competitive.