



PROLINK

STUDIO CELLA

STUDIO PLATTI

DGPROLINK

GUIDA ALLA TRASPARENZA RETRIBUTIVA



Cosa prevede
la legge
e come cambia
l'organizzazione
aziendale





INDICE

Introduzione	2
La direttiva europea 970/2023: cosa prevede	3
Il nostro metodo	5
Quali vantaggi	8
Come possiamo supportarti	9

INTRODUZIONE

La trasparenza retributiva è oggi al centro di un cambiamento normativo e culturale che sta ridefinendo il mondo del lavoro in Europa.

Con la Direttiva (UE) 2023/970, l'Unione Europea ha introdotto strumenti concreti per rendere effettivo il principio di parità salariale tra donne e uomini, sancito da tempo ma spesso disatteso nella pratica.

Si tratta di una vera e propria rivoluzione organizzativa: la chiarezza nei criteri retributivi, la rendicontazione dei dati e la possibilità di misurare l'equità diventano elementi imprescindibili per rafforzare la fiducia, promuovere l'inclusione e ridurre disuguaglianze strutturali.

Questa guida è pensata per accompagnare le imprese nell'affrontare con consapevolezza i nuovi obblighi normativi, illustrando i principali impatti e presentando il metodo che Prolink ha sviluppato per un adeguamento efficace e sostenibile.

LA DIRETTIVA EUROPEA

970/2023

COSA PREVEDE

La direttiva 2023/970 dovrà essere recepita in Italia **entro il 7 giugno 2026** e introduce misure vincolanti per garantire **maggiore equità nei sistemi retributivi**.

Il suo obiettivo è rafforzare l'applicazione del diritto alla **parità di retribuzione tra uomini e donne** attraverso misure vincolanti e strumenti concreti.

Tra le novità principali:

- ✓ **Trasparenza preassuntiva:** le persone candidate avranno il diritto di conoscere la retribuzione iniziale o l'intervallo salariale previsto per la posizione offerta.
- ✓ **Diritto all'informazione:** i lavoratori potranno richiedere informazioni scritte sul proprio livello retributivo individuale e su quello medio, disaggregato per genere, di chi svolge lo stesso lavoro o uno di pari valore.
- ✓ **Obblighi di rendicontazione dei risultati di confronto retributivo tra uomo e donna:**
 - ✓ Per le aziende **oltre i 250 dipendenti**: obbligo annuale a partire dal 2027.
 - ✓ Per le aziende **tra 150 e 249 dipendenti**: obbligo triennale dal 2027.
 - ✓ Per le aziende **tra 100 e 149 dipendenti**: obbligo triennale dal 2031.

La normativa si applica a tutti i lavoratori, inclusi quelli a tempo parziale, determinato, interinali e dirigenti.

IL PRINCIPIO DI PARITÀ RETRIBUTIVA: UNA DEFINIZIONE OPERATIVA

Non sarà più sufficiente dichiarare il rispetto della parità: occorrerà dimostrarlo con **dati oggettivi e criteri trasparenti**.

La direttiva stabilisce che differenze retributive sono ammesse solo se giustificate da parametri neutrali rispetto al genere (es: competenze, responsabilità, condizioni di lavoro).

Questo implica per le aziende:

- ✓ Definire con chiarezza il concetto di lavoro di pari valore
- ✓ Rivedere i sistemi premianti e i meccanismi di avanzamento
- ✓ Mappare categorie e ruoli secondo logiche inclusive e coerenti con gli standard ESG

LE NOVITÀ PER LE AZIENDE

L'adozione della direttiva comporterà un impatto concreto sulla gestione HR e sull'organizzazione interna.

Le imprese dovranno dotarsi di strumenti che consentano di:

- ✓ Raccogliere, monitorare e analizzare i dati retributivi disaggregati per genere
- ✓ Mappare ruoli, funzioni e attività secondo criteri di equità
- ✓ Verificare e documentare la coerenza tra struttura retributiva e performance
- ✓ Adeguare i sistemi informativi e i processi di comunicazione con i dipendenti

Questo cambiamento rappresenta anche un'opportunità: migliorare trasparenza, rafforzare la meritocrazia e costruire un ambiente di lavoro più inclusivo.



IL NOSTRO METODO

In Prolink abbiamo sviluppato un percorso strutturato e multidisciplinare che unisce competenze giuslavoristiche, HR e organizzative, con un duplice obiettivo:

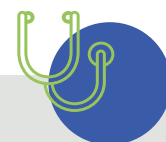
- ✓ Garantire alle aziende la piena conformità normativa
- ✓ Valorizzare la parità di genere come asset strategico per competitività e reputazione.

Il nostro metodo si articola in fasi progressive e concrete, con un questionario diagnostico gratuito come punto di partenza.

1

QUESTIONARIO DIAGNOSTICO GRATUITO

Uno strumento preliminare per fotografare la situazione aziendale e individuare le aree di intervento prioritarie.



2

GAP ANALYSIS RETRIBUTIVA E ORGANIZZATIVA

Analisi dettagliata delle strutture retributive e organizzative per evidenziare eventuali squilibri e rischi.



3

VERIFICA DELLA CONFORMITÀ NORMATIVA

Controllo puntuale del rispetto delle disposizioni di legge vigenti e delle direttive europee in materia di parità.



4

STRUTTURAZIONE ORGANIZZATIVA E SISTEMI DI INQUADRAMENTO

Definizione o revisione di ruoli, griglie retributive e sistemi di inquadramento in ottica di equità.



5

DEFINIZIONE E IMPLEMENTAZIONE DELLE POLICY

Creazione o aggiornamento di policy interne su criteri di parità, processi di selezione e trasparenza.



6

ANALISI DEL GENDER PAY GAP

Misurazione del divario retributivo di genere e individuazione delle leve di miglioramento.



7

OUTPUT PRATICI E IMMEDIATAMENTE UTILIZZABILI

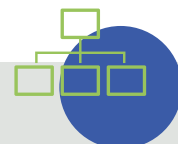
Elaborazione di report e strumenti operativi pronti per essere applicati in azienda.



8

ASSISTENZA LEGALE E OPERATIVA IN CASO DI SANZIONI O CONTENZIOSI

Supporto specialistico per la gestione di eventuali contestazioni e procedimenti.





9

FORMAZIONE E COMUNICAZIONE INTERNA

Percorsi formativi per HR e management, uniti a strategie di comunicazione per diffondere valori e criteri di equità.



10

SOFTWARE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI SUL GENDER PAY GAP

Gestione e monitoraggio delle segnalazioni sul gender pay gap con un unico software semplice e intuitivo.



**COMPILA IL TUO QUESTIONARIO
DIAGNOSTICO GRATUITO!**

COMPILALO ORA

QUALI VANTAGGI

Adeguarsi alla direttiva significa tutelarsi da possibili sanzioni/risarcimenti e, al tempo stesso, acquisire vantaggi competitivi sul piano reputazionale e organizzativo.

Tra i principali benefici:

- ✓ **Riduzione del rischio sanzionatorio** e maggiore tutela rispetto agli obblighi futuri
- ✓ **Riduzione del rischio di conflitto e risarcimento del danno** per remunerazione inferiore dovuta a pay gap
- ✓ **Reputazione e attrattività rafforzate** sul mercato del lavoro
- ✓ **Maggiore capacità di attrarre e trattenere talenti** motivati e allineati ai valori aziendali
- ✓ **Clima interno più equo e inclusivo**, con impatti positivi sulla motivazione e sulla produttività
- ✓ **Leadership e responsabilità** dimostrate verso dipendenti, soci e stakeholder
- ✓ **Allineamento ai criteri ESG** e agli standard di sostenibilità
- ✓ **Accesso facilitato a incentivi pubblici e premialità**, come bandi PNRR e gare d'appalto
- ✓ **Visione chiara dei costi nascosti e delle inefficienze**, con miglioramento nella gestione del rischio giuslavoristico

La trasparenza retributiva è il punto di partenza per ripensare il modo in cui nelle organizzazioni si costruiscono fiducia, equità e riconoscimento.

Ogni azienda può trasformare questa sfida in un'opportunità strategica, rafforzando fiducia interna, reputazione esterna e competitività.

In **Prolink** crediamo che ogni trasformazione debba essere accompagnata da strumenti, competenze e visione.

Per questo siamo al fianco delle imprese che vogliono affrontare questa sfida in modo consapevole, strategico e coerente con i propri valori.

COME POSSIAMO SUPPORTARTI

Il nostro team di consulenti legali, HR e organizzativi ti accompagna passo dopo passo, trasformando un adempimento normativo in un percorso di crescita.

VUOI SAPERE
SE LA TUA AZIENDA È GIÀ PRONTA?



CONTATTACI
PER MAGGIORI INFORMAZIONI

IL NOSTRO TEAM DI CONSULENTI E LEGALI
È A TUA DISPOSIZIONE

www.prolink.it

T. 02 39325455 | E-mail info@prolink.it