

I SUPPLEMENTI ■ 08 giugno 2026

 N.23 01 GENNAIO 1970

Trasparenza retributiva, il recepimento italiano tra semplificazioni normative e criticità operative

Trasparenza retributiva, un nuovo tassello normativo per la
parità di genere

a cura di

di **Simone Carrà**

Speciali

Trasparenza retributiva, un nuovo tassello normativo per
la parità di genere

[D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 \(G.U. 1° giugno 2026, n. 125\)](#)

Il D.Lgs. 96 del 7 maggio 2026, normativa nazionale di
recepimento della Direttiva UE 2023/970, rappresenta

un'importante evoluzione del quadro legislativo, introducendo il concetto di "trasparenza retributiva" nell'ordinamento giuslavoristico italiano.

Nonostante il (giustificato) rumore, derivante dalle ripercussioni pratiche che il recepimento dei dettami della Direttiva comporterà per le aziende, la verità è che non vengono intaccati i principi che appartengono da decenni al sistema normativo italiano e sovranazionale.

Ed infatti l'uguaglianza retributiva veniva posta al centro della convenzione n. 100 dell'OIL rubricata «Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale» del 1951, venendo recepita anche all'interno del sistema (oggi) eurounitario nell'art. 157 TFUE (ex art. 141 TCE e ancor prima ex art. 119 TCEE).

Da un punto di vista della normativa nazionale il principio di uguaglianza retributiva è rinvenibile fin nella cornice costituzionale (cfr. art. 37 e, ovviamente, art. 3 Cost.), senza parlare della stratificazione di fonti primarie che nel corso degli anni si sono avvicendate volte a fornire un assetto di adeguato contrasto delle discriminazioni di genere.

Da un punto di vista giurisprudenziale infine era stato a più riprese confermato che, seppur non esiste(va) un principio generale di *equal pay for equal work*, non potevano ammettersi differenze retributive contrarie alle norme antidiscriminatorie; emblematica, sotto tale profilo, la pronuncia del Tribunale di Aosta n. 65 del 14 maggio 2016, in cui veniva accertato il comportamento discriminatorio datoriale per aver riservato alla Responsabile Amministrativa una retribuzione annua lorda di 90.000 Euro, a fronte dei superiori stipendi dei quattro colleghi dirigenti uomini (tra i 96.000 e i 128.000 Euro). «è evidente» - arrivava a sostenere il magistrato - «che la disparità di trattamento economico praticato dall'azienda è illegittima e che

alla ricorrente avrebbe correttamente dovuto esser riconosciuto un salario pari ad almeno 130.000 Euro l'anno».

Se i principi restano quelli, certamente la Direttiva aveva destato curiosità (e preoccupazione) per previsioni tutto sommato marginali, ma di potente impatto: dal divieto di richiedere informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro (che poi bisognerebbe chiedersi ancora una volta se è davvero un obbligo nuovo) all'impossibilità di impedire ai lavoratori di rivelare i propri dati retributivi.

Soprattutto la Direttiva induce le aziende a svolgere un accurato *assessment* volto a verificare l'insussistenza di divari retributivi che possano essere sintomatici di una discriminazione di genere; parimenti sono posti stringenti obblighi informativi riguardanti le retribuzioni vigenti in azienda e i sistemi di progressione economica.

In questo quadro, il decreto di recepimento, nel verosimile intento di semplificare l'oneroso assetto di obblighi imposto dalla Direttiva, paradossalmente rischia di complicare la situazione, troppe volte emancipandosi da prescrizioni già specifiche e puntuali, da cui il magistrato - che interpreta le norme in modo conforme al diritto europeo - non potrà troppo discostarsi.

Su tutti, la scelta di aver posto al centro dell'operazione di *clusterizzazione* imposta dalla Direttiva il CCNL leader di settore - la cui applicazione costituirebbe addirittura una presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza - imporrà di tener conto dei livelli di inquadramento previsti dalle declaratorie contrattualcollettive, ma porrà l'interprete nell'arduo compito di chiedersi se e in che misura ciò possa davvero essere sufficiente per essere conformi al diritto eurounitario.

Livelli retributivi, pari valore e ruolo della contrattazione collettiva

Fin dalle definizioni, l'intervento legislativo sembra introdurre più domande che soluzioni, soprattutto avendo a mente il precetto eurounitario.

Ad esempio, il "livello retributivo" - che la Direttiva individuava semplicemente nella "retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda - si connota ora di una definizione molto più ampia e articolata che *«la totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali»* che non può non far sorgere il legittimo dubbio che il legislatore intenda escludere dagli obblighi informativi quella porzione di retribuzione fissa - il superminimo assorbibile (o anche non assorbibile) - aggiuntiva rispetto ai minimi del CCNL, evidentemente individuato dal legislatore come snodo risolutivo degli obblighi di trasparenza europei.

Il faro dell'interpretazione di una normativa di recepimento di una fonte europea non può tuttavia, ad avviso di chi scrive, essere la fonte contrattualcollettiva delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative nel settore (pur più volte richiamata in questa tornata legislativa pre-estiva), quanto piuttosto la Direttiva stessa, che sul punto era chiara: applicando una tale prospettiva, allora, il "livello retributivo" oggetto degli obblighi informativi dovrebbe tornare ad essere la RAL e la corrispondente retribuzione oraria lorda, che costituirebbe dunque il primo parametro attraverso il quale valutare la sussistenza di indici di discriminazione retributiva di genere (art. 7 Decreto, che impone gli obblighi informativi in costanza di rapporto).

L'aspetto di maggiore rilevanza si trova tuttavia nelle definizioni di "stesso lavoro" e di "lavoro di pari valore", sulla cui corretta interpretazione (e soprattutto applicazione) si giocherà gran parte dell'effettiva tenuta degli esercizi di *clusterizzazione* oggi in corso presso le aziende, che, nell'indecisione tra seguire i criteri previsti dalla Direttiva o quelli (invero diversi e appiattiti sulla contrattazione collettiva) della normativa interna, sono oggi tentate dall'attingere da strumentari non rinvenibili in alcune delle predette fonti normative, ma piuttosto da prassi e procedure che prestigiose società di consulenza hanno nel corso del tempo elaborato con finalità del tutto diverse (ad esempio a fini di *benchmarking* retributivo).

Sotto tale profilo, se tanto la Direttiva quanto il Decreto permettono che la valutazione sia endoaziendale (essendo *"consentiti sistemi di classificazione professionale e di valutazione decisi dal datore di lavoro ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere"* (art. 4 comma 4 Decreto), il punto di partenza non possono che essere, ancora, una volta i criteri elencati dalla Direttiva (e pertanto *"competenze"*, *"responsabilità"* e *"condizioni di lavoro"*, *"qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici"*, nonché l' *"impegno"*, che pur il legislatore italiano tenta di espungere dalla normativa interna, in modo peraltro inspiegabile poiché sarà proprio sull'impegno (e non certamente sugli scatti di anzianità) che dovranno fondarsi i sistemi di "progressione economica" dei lavoratori che pure la Direttiva (e il Decreto) impongono di introdurre (prima e conseguentemente) comunicare.

L'operatore è insomma oggi disorientato: gli inquadramenti previsti dalla contrattazione nazionale di riferimento, infatti, potrebbero risultare inidonei a descrivere i "lavori di pari valore" cui si riferisce la Direttiva, che radicano le proprie

differenze in variabili che le declaratorie contrattuali non possono (né devono, avendo altre finalità) intercettare; l'utilizzo delle attuali declaratorie contrattuali porrà a confronto realtà e conseguenti meccanismi retributivi diametralmente opposti con la diretta e inevitabile conseguenza che la comparazione tra "lavori di pari valore" darà risultati infedeli rispetto alla realtà dei fatti, evidenziando scostamenti e discriminazioni retributive laddove invece non ve ne sono.

Ciò, si badi bene, non significa che non sia possibile o opportuno svolgere un "assessment crossfunzionale" (che è peraltro coerente con l'impostazione indicata dalla Direttiva stessa), a condizione che si abbia bene a mente qual è la *ratio* della Direttiva stessa, ovverosia la prevenzione di fenomeni di discriminazione retributiva di genere; ed è solo con tale filtro che, caso per caso, potrà essere valutata l'opportunità di un'analisi che parta dalle funzioni aziendali o che invece operi una classificazione trasversale tra funzioni aziendali.

Da ultimo preme puntualizzare l'utile riferimento operato dal Decreto alla contrattazione decentrata e integrativa, che conferma il ruolo centrale attribuito dal legislatore alla contrattazione collettiva e può fungere da stimolo per avviare delle relazioni sindacali preventive, certamente utili a evitare che un domani la trasparenza retributiva diventi il grimaldello sindacale per questioni che nulla hanno a che fare con la medesima.

I nuovi obblighi di trasparenza

Sotto un profilo più pratico, le imprese si trovano a dover affrontare degli obblighi nuovi che, come detto, rispondono alla logica del riequilibrio del *mismatch* informativo fra parte datoriale e lavoratore, ovvero fra datori di lavoro e parti sindacali.

Tralasciando in questa sede, data la necessità di attendere i decreti ministeriali in materia, gli obblighi di comunicazione delle informazioni sul divario retributivo di genere all'organo di monitoraggio istituito presso il Ministero del lavoro, in capo ai lavoratori, e anche a coloro i quali si candidano ad un impiego, sorgono alcuni rilevanti diritti d'informazione.

Già nelle fasi pre-assuntive sorgono alcuni obblighi in capo ai datori di lavoro che dovranno redigere gli annunci in modo neutro sotto il profilo del genere, anche in relazione al titolo professionale richiesto, e con modalità accessibili alle persone con disabilità e che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità. Inoltre, gli annunci dovranno contenere necessariamente l'indicazione della retribuzione iniziale (intesa non solo come RAL, ma anche come pacchetto economico complessivo, inclusivo della componente variabile e dei benefit) o della fascia retributiva da attribuire alla posizione.

In seguito all'assunzione, si configurano ulteriori obblighi informativi in capo al datore di lavoro.

Il primo risulta essere quello di integrare, all'interno dell'informativa individuale ex D.Lgs. n. 152/1997, le informazioni riguardanti i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, nonché, qualora si tratti di imprese con più di 50 dipendenti, quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori. Tuttavia, alle imprese che applicano i CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative il legislatore sembrerebbe concedere una rilevante semplificazione: l'obbligo informativo principale si intende infatti assolto attraverso il mero rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto nazionale o da eventuali accordi di secondo livello stipulati ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015; si tratta di una semplificazione che rischia di essere inapplicabile, posto che, come visto,

l'informativa aziendale, al fine di rendersi conforme al precetto eurounitario, dovrà tener conto, ma al contempo, prescindere dal CCNL leader.

Con cadenza annuale, i dipendenti - direttamente o per il tramite delle rappresentanze o degli organismi di parità muniti di specifica delega - possono richiedere i dati relativi ai livelli retributivi medi, rigorosamente ripartiti per sesso e categorizzati per stesso lavoro o lavoro di pari valore. Il meccanismo di funzionamento degli strumenti di tutela de qua presenta limitazioni volte, da un lato, a prevenire eventuali utilizzi strumentali, dall'altro, a limitare la possibilità che il datore di lavoro in mala fede aggiri gli obblighi a suo carico. In *primis*, il diritto di informazione può essere esercitato una sola volta all'anno da ciascun lavoratore. In *secundis*, il datore di lavoro è obbligato a fornire una risposta scritta entro il termine perentorio di due mesi dalla ricezione dell'istanza.

Considerazioni conclusive

Nel chiaroscuro della normativa di recepimento preme svolgere un paio di considerazioni.

La prima è che né la Direttiva né il Decreto impediscono retribuzioni differenziate: ciò che è fondamentale è implementare un sistema di processi e presidi che permetta, in caso di *pay gap*, di giustificare le differenze retributive con criteri neutri sotto il profilo del genere.

La seconda è che la normativa in questione resta un tassello della disciplina antidiscriminatoria di genere. Resta tuttavia ferma la necessità di considerare le ipotesi di discriminazione intersezionale, nelle quali il fattore sesso si combina con ulteriori fattori di vulnerabilità o caratteristiche protette.

Infine, l'operatore dovrà fare una scelta di campo: se affidarsi ai CCNL, come suggerito dal Decreto, o se avviare un accurato *assessment* personalizzato, avendo sempre a mente che

qualsivoglia scelta di clusterizzazione si decida di porre in essere, quest'ultima è destinata a portare a galla dei divari retributivi: sarà allora più facile giustificare divari frutto di una classificazione ragionata (e soprattutto ragionevole) piuttosto che il risultato di un confronto tra lavoratori raggruppati sulla base di criteri pensati in altri contesti e con altre finalità.

**PER SAPERNE DI PIÙ**

Riproduzione riservata ©

Argomenti

RETRIBUZIONE

PARI OPPORTUNITÀ

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'Esperto Risponde ora è più veloce

Poni un quesito gratuito o acquista la garanzia di risposta entro 48 ore lavorative

INVIA QUESITO

Guida al Lavoro

SPECIALI | SUPPLEMENTI

Trasparenza retributiva: nuovi obblighi per datori e imprese

SPECIALI | SUPPLEMENTI

La retribuzione del preposto alla luce dei criteri di pari valore del decreto trasparenza

*di Barbara Garbelli***IL CORRIERE DELLE PAGHE** APPROFONDIMENTO

Il bonus Zes in Uniemens

di Antonello Orlando e Francesco Maria Paci

CONTRATTI & CONTRATTAZIONE COLLETTIVA APPROFONDIMENTO



Ccnl Assicurazioni (amministrativi e produzione) - La scheda di sintesi

VEDI TUTTI

Scarica la nuova app *Norme e Tributi Plus*

Dalla app scaricabile gratuitamente è possibile accedere ai quotidiani digitali Fisco, Diritto, Lavoro, Enti locali ed edilizia, Condominio e immobili



Norme&TributiPlus

ilSole
24 ORE

Lavoro

P.I. 00777910159 Dati societari © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i

diritti riservati Per la tua pubblicità sul sito: 24 Ore System

Informativa sui cookie Privacy policy Accessibilità TDM Disclaimer

ISSN 2499-2070 - Norme & Tributi Plus Lavoro

[<https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com>]