

L'EDITORIALE DI LUCA FAILLA 24 LUGLIO 2026

Trasparenza retributiva e di genere: un primo passo verso la cornice giuridica internazionale sui salari

Luca Failla - Professore a contratto di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi LUM

Trasparenza retributiva e rafforzamento del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore: è il contenuto del D.Lgs. n. 96/2026 che dà attuazione alla Direttiva (UE) 2023/970. Un primo passo che si innesta nella più ampia cornice giuridica nazionale ed internazionale che si sta delineando in materia salariale. Ma per molte aziende la trasparenza (non solo quella retributiva) non sembra ancora essere un tema prioritario di compliance e di organizzazione del lavoro, nonché un obiettivo finalizzato a rafforzare anche il confronto con i rappresentanti sindacali, quanto piuttosto l'ennesimo fardello amministrativo-gestionale. Serve, quindi, un cambio culturale nel mondo delle imprese italiane.

Con il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 - in vigore dal 7 giugno 2026 - l'ordinamento italiano ha provveduto a dare attuazione alla Direttiva (UE) 2023/970 sulla **trasparenza retributiva** e sul rafforzamento del principio della **parità di retribuzione** tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Non solo un provvedimento incentrato solo sulla **parità di genere**, perché diretto a rafforzare la trasparenza nella gestione del rapporto di lavoro, ma che interviene anche sulle **forme di discriminazione retributiva diretta ed indiretta** nei confronti di tutte le categorie di prestatori di lavoro. Non significa che sia impedito retribuire in modo diverso i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, purché tali differenze siano **concretamente giustificabili** sulla base di **criteri oggettivi**, neutri sotto il profilo del **genere** e privi di pregiudizi, come le **prestazioni lavorative** e le **competenze**.

Un **percorso appena iniziato**, dato che il D.Lgs. n. 96/2026 costituisce solo il primo passo verso questo obiettivo, da completare attraverso l'**emanazione di ulteriori decreti** (art. 9 D.Lgs. n. 96/2026), che si innesta nella più **ampia cornice giuridica nazionale ed internazionale** che si sta delineando in **materia salariale**: dalla Direttiva UE 2022/2041 (cui si accompagna la sentenza della Corte di Giustizia UE 11 novembre 2025 C-19/23), alla legge n. 76/2025 sulla **partecipazione dei lavoratori** fino alla legge n. 144/2025 sui **salari adeguati**.

Ma anche la Direttiva UE 2024/2831 sul **lavoro attraverso piattaforma** che pur partendo dalla prospettiva delle "condizioni di lavoro" (che si trova anche nel decreto 1° maggio 2026 - D.L. n. 62/2026, convertito in legge n. 112/2026, individua anch'essa dei criteri di trasparenza ai fini dell'adeguatezza dei corrispettivi previsti per chi è contrattualmente vincolato al lavoro attraverso piattaforma.

La struttura portante del D.L. n. 62/2026 è quella che fonda i principi di **regolazione** della **trasparenza retributiva** sui medesimi principi regolatori della **trasparenza contrattuale** (D.Lgs. n. 104/2022 e D.Lgs. n. 152/1997) e della **normativa antidiscriminatoria** (D.Lgs. n. 198/2006) coordinandosi - pur attraverso il rafforzamento dei diritti di informazione, anche sindacale - con il **quadro normativo già esistente** ed il **codice delle pari opportunità**. Ma, come detto, non vi è solo questo, poiché si considera anche la **discriminazione intersezionale** (art. 3, comma 1, lett. m, del D.L. n. 62/2026), ossia la discriminazione originata dalla combinazione della discriminazione fondata sul genere con quella derivante da altri fattori di discriminazione, quali la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale (vedi D.Lgs. n. 215/2003 e n. 216/2003; art. 15, legge n.

300/1970; artt. 43 e 44 del D.Lgs. n. 286/1998). Un'indicazione che pone la **disciplina** appena entrata in vigore in una posizione di **trasversalità** nel contesto generale delle regole di trasparenza da anni in vigore (D.Lgs. n. 152/1997, come riformato dal D.Lgs. n. 104/2022, attuativo della Dir. UE 2019/1152).

Ed infatti se ne dichiara espressamente la rilevanza come parametro di riferimento (art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 96/2026) laddove si precisa che “l'**informativa** resa al lavoratore all'atto dell'**instaurazione del rapporto di lavoro**, ai sensi dell'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 152/1997, costituisce **modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva**, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e i relativi criteri di determinazione”. Cui si accompagna l'ulteriore **salvaguardia** data dall'**applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro** stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, che garantisce l'assolvimento degli obblighi di trasparenza appena indicati, mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento ed ai trattamenti economici **previsti dal CCNL applicato**, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ex art. 51 D.Lgs. n. 81/2015.

Invero una **scelta “di comodo”** da parte del **legislatore nazionale** che salvaguarda il sistema di relazioni industriali interno senza stravolgere i principi fondanti della nuova disciplina. Una salvaguardia che andrà costruita nel tempo soprattutto alla luce degli obblighi di informazione (e di consultazione) previsti dall'impianto della **Pay Transparency Directive** (artt. 9 e 10 del D.Lgs. n. 96/2026).

L'**idea portante** della Direttiva (e così anche del decreto) è, infatti, quella di rendere **sistematiche e tracciabili** le ragioni delle **eventuali differenze retributive**, peraltro indipendentemente dal fatto che siano o non siano formalmente discriminatorie. Su questo aspetto, va detto, che per **molte aziende** la trasparenza (non solo quella retributiva) non sembra ancora essere un tema prioritario di compliance e di organizzazione del lavoro, quanto piuttosto l'ennesimo onere amministrativo, se non addirittura un argomento sensibile da gestire con molta cautela.

Ed è su questo aspetto che è possibile **contestualizzare** la **scelta del legislatore** di introdurre in primo luogo delle **limitazioni** in merito alle **tipologie di contratti di lavoro coinvolte** rispetto alla più ampia indicazione della Direttiva (considerando n. 18 e art. 2 Dir. UE 2023/970). L'art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 96/2026 stabilisce infatti che esso debba trovare applicazione “*ai contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, ivi comprese le posizioni dirigenziali, ad esclusione dei contratti di lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente*”.

In secondo luogo, la scelta di **differenziare l'applicazione** della disciplina per **dimensione dell'azienda**. Le aziende con meno di 50 dipendenti, a differenze di quelle di maggiori dimensioni, sono esonerate dal rendere disponibili i criteri per la progressione economica (art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 96/2026). Quasi a voler sottolineare l'obiettivo di rendere la **compliance richiesta più accessibile**.

Tuttavia, va ribadito che non viene richiesto di rendere noti gli stipendi (!), quanto piuttosto di rendere giustificabili e controllabili (ex post) eventuali differenze, quella “parità di trattamento per un lavoro di pari valore” che trova espressione concreta proprio nelle premesse della Direttiva.

Il punto è proprio questo: imporre alle organizzazioni aziendali di rendere **intelligibili, motivandole**, le scelte legate all'**attribuzione dei livelli**, alla **determinazione delle componenti retributive**, anche variabili (premi, superminimi, progressioni, benefit), imponendo la **trasparenza** sia nella fase pre-assuntiva (art. 5) sia durante lo **svolgimento del rapporto di lavoro** mediante il reporting periodico delle eventuali differenze di genere e dei meccanismi correttivi quando emergano scostamenti rilevanti (medi o superiori al 5%), favorendo l'accesso alle informazioni ed il confronto (anche sindacale).

Un **obiettivo** di rilevante portata finalizzato a rafforzare anche il **confronto** con i **rappresentanti sindacali** che trova il proprio fulcro proprio nel concetto di “lavoro di pari valore” riferito alla “prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili,

previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento; criteri questi ben noti ormai da diversi decenni al nostro sistema di relazioni industriali.

Una scelta che pur mantenendo agganciati i principi di trasparenza ai soli criteri (a volte rigidi) di classificazione previsti dalla contrattazione collettiva di riferimento, potrebbe **ridurre (o eludere)** gli **spazi** per motivare adeguatamente eventuali **differenze fondate** su **altri parametri**, ma che si prospetta comunque centrale nel contesto del sistema contrattuale nazionale, portando a rendere più concreto - proprio in una logica di “lavoro di pari valore” - il confronto tra il parametro retributivo individuato dalla contrattazione collettiva e l’inquadramento formale per il quale la sola job description non risulta quasi mai completa ed esaustiva.

Pur considerando la scelta di semplificare la portata degli obblighi nei confronti delle **aziende** di più **piccola dimensione**, l'**impatto** della nuova disciplina sarà probabilmente maggiore proprio nelle realtà più piccole (la maggioranza delle imprese italiane), pur configurandosi comunque decisivo dal punto di vista organizzativo anche per le imprese di **grandi** dimensioni dove esistono spesso complessità ulteriori generate anche dai sistemi di gruppo e dalle articolazioni internazionali.

In definitiva, non un’ulteriore complessità procedurale, ma l’occasione per rendere la **trasparenza** parte della **cultura organizzativa** e non l’ennesimo inutile fardello amministrativo-gestionale.