



Lunedì 15/09/2025 • 06:00

LAVORO **VERSIONE ITALIANA**

## Trasparenza salariale: una nuova sfida in termini di equità

Secondo il Gender Equality Index dell'EIGE, l'Italia è al **14° posto** nell'UE per **eguaglianza di genere**: un dato di cui il legislatore dovrà tener conto nel recepire la Direttiva UE sulla **trasparenza salariale**, i cui nuovi obblighi per le aziende dovranno puntare a ribilanciare alcune **disuguaglianze strutturali**.

di **Luca Failla** - Avvocato - Managing Partner studio boutique Failla & Partners

di **Paola Salazar** - Avvocato in Milano

Un nuovo importante **obbligo di trasparenza** sta per essere introdotto nel nostro ordinamento giuridico. Dopo l'introduzione di più stringenti regole di **trasparenza sulle condizioni di lavoro** avvenuta nel 2022 con il recepimento da parte del legislatore italiano – con il D.Lgs. 104/2022 – della Direttiva UE 2019/1152, il prossimo 7 giugno 2026 scadrà il termine per il recepimento di un'altra importante Direttiva: la n. 970 del 2023, sulla **trasparenza retributiva**. Un ulteriore importante tassello della strategia comunitaria di miglioramento delle condizioni di lavoro attraverso l'introduzione di più stringenti regole di trasparenza sulle **condizioni applicate al rapporto di lavoro**, che coinvolge direttamente le **informazioni da rilasciare** in fase di assunzione e nel corso del rapporto di lavoro.

Se con riferimento agli aspetti retributivi, la Direttiva del 2019 sottolineava l'importanza dell'obbligo di dare conto in modo più preciso rispetto al passato degli elementi che compongono il **trattamento economico** del lavoratore – compresi i contributi in denaro o in natura, il pagamento del lavoro straordinario, i premi e gli altri compensi, percepiti direttamente o indirettamente per effetto del rapporto di lavoro, senza pregiudizio peraltro della libertà per il datore di lavoro di prevedere ulteriori elementi della retribuzione quali i pagamenti *una tantum* – è con la nuova Direttiva del 2023 che il tema della **trasparenza retributiva entra sempre più in gioco come leva strategica** per il superamento delle disparità di genere ancora fortemente radicate in molti contesti di lavoro.

### Gender Equality Index

Un utile dato di analisi da questo punto di vista è costituito dal "Gender Equality Index 2024". Si tratta del **rapporto** che annualmente l'**Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere** (EIGE) pubblica con l'obiettivo di valutare i progressi che in questa materia vengono fatti all'interno dell'Unione. Il rapporto assegna ad **ogni Paese europeo** un punteggio complessivo da 1 a 100 prendendo in esame alcuni fondamentali **indicatori**: potere decisionale, partecipazione al mercato del lavoro, salute, tempo – con grande attenzione alle attività di cura – educazione, ricchezza. Il rapporto evidenzia notevoli differenze tra gli Stati membri ed evidenzia un lento e costante avanzamento verso l'eguaglianza di genere all'interno dei paesi dell'Unione, con un **punteggio complessivo medio di 71 su 100**. In questo rapporto la Svezia, ad esempio, mantiene il punteggio più alto con 82 punti, mentre la Romania si colloca all'ultimo posto con 57,5 punti. In base all'ultima rilevazione l'**Italia** ha migliorato la propria posizione rispetto alle passate edizioni, ma resta in posizione comunque bassa, al **14° posto con un punteggio di 69,2**, leggermente al di sotto della media europea.

L'importanza rivestita da tale rapporto è duplice: dare conto dell'evoluzione del diritto dell'Unione sul tema delle **disuguaglianze** e allo stesso tempo dare la misura di come l'indicatore relativo al mercato del lavoro non possa essere l'unico elemento a venire in considerazione sul fronte della parità di genere. Il punteggio finale attribuito a ciascun paese è infatti influenzato anche da **fattori come l'educazione e la ricchezza**, soprattutto con riguardo al **rischio di povertà** cui uomini e donne sono esposti per effetto della disuguaglianza retributiva di genere che in alcuni casi dipende anche dal diverso livello di scolarità.

È sicuramente questo il presupposto fondamentale da cui parte la Direttiva sulla trasparenza retributiva. Si legge infatti nelle premesse che il divario retributivo di genere è una realtà all'interno dei paesi dell'Unione, causato da **ragioni strutturali** quali gli stereotipi di genere, il persistere del «soffitto di cristallo», la segregazione orizzontale, per non parlare della sovra-rappresentazione delle donne che svolgono lavori a bassa retribuzione nel settore dei servizi, che si accompagna alla diseguale condivisione delle responsabilità di assistenza e di cura. Con rilevanti conseguenze sul lungo periodo, considerata la prospettiva di alimentare nel tempo anche il **divario pensionistico** tra uomini e donne.

Seppure non esista a livello nazionale o a livello comunitario – né potrebbe esistere – un obbligo normativamente imposto di corrispondere per pari mansioni una pari retribuzione, costituisce principio fondamentale di tutela delle condizioni di lavoro – tutelato dai trattati istitutivi dell'Unione – l'obiettivo di assicurare in un'ottica di parità di genere l'applicazione del principio della

**parità di retribuzione** tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile **per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore**.

La trasparenza retributiva diviene pertanto **strumento utile (ma anche necessario)** per assicurare il soddisfacimento degli obiettivi di equità che caratterizzano la parallela disciplina della parità di genere. Proprio perché una generale mancanza di trasparenza sui livelli retributivi all'interno delle organizzazioni mantiene una situazione in cui la discriminazione retributiva ed il pregiudizio basati sul genere rischiano di non venire mai alla luce, risultandone poi di difficile dimostrazione.

La Direttiva UE 2023/970 identifica, pertanto, alcune **misure vincolanti** per migliorare la trasparenza retributiva, incoraggiare le organizzazioni a rivedere le loro strutture salariali, garantendo così in modo effettivo la parità di retribuzione tra donne e uomini che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore e per consentire alle vittime di discriminazione di far valere i propri diritti.

### Quali sono queste misure?

Innanzitutto, la promozione di un vero e proprio **obbligo di trasparenza già nella fase di selezione** dei candidati. Prima dell'assunzione, i datori di lavoro devono infatti fornire informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla fascia retributiva proposta. È inoltre vietato chiedere al candidato la **retribuzione percepita in precedenti rapporti di lavoro**, mentre i criteri utilizzati per determinare la retribuzione proposta in fase di assunzione devono essere **oggettivi e neutrali** rispetto al genere.

I lavoratori hanno infatti diritto a richiedere il **risarcimento del danno** qualora non ottengano informazioni:

- sulle **retribuzioni medie**, disaggregate per sesso, per categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore;
- sui **criteri** usati per la retribuzione, l'inquadramento e l'avanzamento di carriera.

La trasparenza coinvolge anche gli **obblighi di rendicontazione** (e quindi a cascata anche la trasparenza richiesta dai principi ESG soprattutto con riguardo alla componente Social degli obblighi di rendicontazione previsti dalla disciplina di riferimento sul Bilancio di sostenibilità). I datori con **almeno 100 dipendenti** devono infatti:

- pubblicare e inviare alle autorità competenti **rapporti periodici** sulle retribuzioni.
- effettuare un'**analisi congiunta salariale** con i rappresentanti dei lavoratori se emerge un divario  $\geq 5\%$  non giustificato.

Vedremo in concreto **come saranno tradotti tali principi** all'interno del nostro ordinamento giuridico ma, così come avviene di solito in tutti i casi in cui vi sia stata una violazione dei doveri di non discriminazione, qualora non siano rispettati i criteri vincolanti di informazione previsti dalla nuova disciplina, è presumibile che anche in questo caso resti confermato – così come previsto dalla Direttiva - l'**inversione dell'onere della prova**, ponendo a carico del datore l'onere di dimostrare che per effetto del comportamento denunciato dal lavoratore non vi sia stata alcuna discriminazione.

Si tratta di un'evoluzione necessaria ma va detto comunque che sulla base di tali principi ed indipendentemente dagli obblighi che nasceranno dalla normativa italiana di recepimento, **già oggi le aziende possono iniziare** a dare conto dei principi di trasparenza e di equità retributiva che applicano all'interno della propria organizzazione. Gli **strumenti normativi** – anche in termini di certificazione – **ci sono tutti** e possono già trovare applicazione nelle piccole come nelle grandi aziende.

© Copyright - Tutti i diritti riservati - Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.