



Lunedì 19/01/2026 • 02:00

LAVORO | VERSIONE ITALIANA

## Salari adeguati e trasparenza retributiva: la rotta europea e le scelte nazionali

Lo scorso 11 novembre 2025 la **CGUE** ha chiarito che il perseguitamento "comunitario" della **giustizia retributiva** si fonda su una logica di indirizzo: no a soglie fisse, sì ai controlli sui meccanismi interni dei **Paesi membri**: quali sono gli impatti della pronuncia sul **modello italiano**? E sui futuri obblighi di **trasparenza salariale**?

di [Luca Failla](#) - Avvocato - Managing Partner studio boutique Failla & Partners

di [Paola Salazar](#) - Avvocato in Milano

La sentenza della **Corte di giustizia dell'Unione europea** dell'11 novembre 2025 (Grande Sezione, causa C-19/23) chiarisce quale sia il **margine di intervento** dell'Unione in un terreno – quello delle **retribuzioni** – che in base ai Trattati va gestito con particolare cautela.

### L'approccio UE al "salario minimo"

Il ricorso proposto dalla Danimarca (con il sostegno della Svezia) contro la Dir. UE 2041/2022 sui salari minimi adeguati imponeva alla Corte di misurarsi con un'obiezione precisa: anche senza fissare una **soglia minima europea**, la direttiva poteva incidere in modo rilevante sull'**autonomia dei singoli Stati** in materia retributiva.

La Corte conferma la **validità complessiva della direttiva**, ritenendola volta a promuovere condizioni di lavoro eque, senza incidere direttamente sulla determinazione dei livelli retributivi che resta prerogativa degli Stati, ma interviene in modo selettivo su alcuni punti critici. In particolare, dall'art. 5 vengono **eliminate le previsioni più rigide**, suscettibili di trasformare un insieme di obiettivi e strumenti di riferimento in indicazioni di fatto vincolanti per gli Stati sui criteri di adeguatezza dei livelli salariali. Ne consegue che l'Unione può richiedere agli Stati procedure di valutazione, indicatori e attività di monitoraggio; non può invece impostare parametri e metodi comuni che, nei suoi effetti, finiscono per determinare in modo uniforme la misura del salario minimo.

### La situazione italiana

Per l'**Italia**, tra i paesi con tasso di copertura contrattuale tra i più elevati, la pronuncia ha un significato immediato: conferma che un **modello** fondato sull'art. 36 Cost. e sulla funzione regolativa dei **contratti collettivi può continuare a reggere** anche nel contesto europeo. Tuttavia, la sentenza rende più evidenti gli elementi su cui si concentra da tempo l'attenzione dell'Unione europea: non un disegno astratto, bensì il tentativo di intervenire in aree dove risultano **evidenti forme di lavoro sottopagato** e parametri retributivi insufficienti. Aree che sollevano interrogativi molto pratici, soprattutto nei settori esposti a concorrenza sul costo del lavoro: frammentazione del perimetro contrattuale, sovrapposizione di istituti, adozione di strumenti negoziali meno protettivi e, più in generale, rischi di *dumping* che si manifestano con particolare nettezza nella filiera degli appalti.

In questa prospettiva, la Dir. UE 2041/2022 – se letta alla luce della recente pronuncia – opera principalmente come stimolo per la tenuta del sistema: rafforzare la copertura della negoziazione collettiva, rendere più trasparenti gli esiti delle politiche retributive, prevedere interventi quando quote significative di lavoratori restano senza protezioni adeguate. È una **logica di indirizzo**, più che di sostituzione: l'Europa non fissa il salario, ma chiede agli Stati di dimostrare che i meccanismi interni funzionano davvero.

### Dir. UE 970/2023: trasparenza salariale

In questo scenario e su un piano diverso, ma strettamente complementare, si colloca la Dir. UE 970/2023 sulla **trasparenza retributiva**, da recepire entro il **7 giugno 2026**. Qui il focus non è il livello dei minimi, bensì la qualità delle regole che presiedono alla determinazione e applicazione dei livelli retributivi ed alla loro evoluzione nel tempo. La trasparenza mira a ridurre quelle opacità che, nella dinamica più che legittima del rapporto di lavoro non consentono di **comprendere i meccanismi di determinazione dei livelli retributivi** pur in assenza di un obbligo normativamente imposto di corrispondere per pari mansioni una pari retribuzione. Qui è tuttavia l'attenzione specifica alle disparità di genere il punto centrale di tale disciplina, ma con effetti che inevitabilmente si estendono alla governance complessiva delle politiche salariali.

Le **misure** previste intervengono lungo l'intero ciclo del rapporto di lavoro. Nella **fase di selezione**, l'impresa è chiamata a fornire informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla fascia retributiva di riferimento e viene limitata la possibilità di fondare l'offerta sul livello delle retribuzioni di precedenti rapporti di lavoro del candidato, per evitare il consolidamento di eventuali svantaggi retributivi. Nel corso del **rapporto di lavoro** sono invece previsti meccanismi di rafforzamento dei diritti di accesso a dati e criteri utili a verificare la coerenza del trattamento economico, anche attraverso informazioni sulle medie retributive per categorie comparabili. Per le **imprese di maggiori dimensioni** si aggiungono obblighi di rendicontazione e, in presenza di divari significativi non giustificati, l'esigenza di adottare misure correttive. Ne deriva un effetto rilevante: classificazioni, inquadramenti, progressioni e componenti variabili della retribuzione diventano elementi di osservazione che vanno costruiti su **criteri oggettivi** i quali devono essere coerenti con la trasparenza dell'intera organizzazione.

### La nuova legge delega italiana

Il raccordo tra il tema della trasparenza salariale e quello del salario adeguato è evidente. Il contrasto al lavoro povero non dipende soltanto dall'esistenza di parametri retributivi uniformi ma anche dalla **capacità di governare, con regole intellegibili, la struttura retributiva** nel suo complesso. In un contesto in cui il trattamento economico è spesso il risultato di più elementi (livello, indennità, premi, anzianità), la poca chiarezza può tradursi in diseguaglianze che rendono sempre più complessa, *ex post*, la giustificazione delle differenze di genere e non.

In questo quadro si inserisce anche la L. 144/2025 (Gazzetta Ufficiale 3 ottobre 2025), che – senza introdurre un minimo legale uniforme – punta a **rafforzare il ruolo dei CCNL** più diffusi come riferimento per un trattamento economico complessivo minimo coerente con l'art. 36 Cost., contrastando al contempo l'uso di schemi contrattuali scarsamente rappresentativi e incentivando rinnovi tempestivi. L'impostazione appare **coerente con la traiettoria europea**: non una soglia retributiva minima uguale per tutti, ma un tentativo di rendere più affidabile e meno eludibile il parametro definito dalla contrattazione collettiva.

In ogni caso, il **controllo giudiziale** resta un presidio essenziale. Il contratto collettivo costituisce un riferimento centrale, ma non può diventare impermeabile quando il trattamento risulti manifestamente insufficiente rispetto agli standard costituzionali. La possibilità di verificare che la retribuzione rispetti i principi previsti dall'art. 36 Cost. continua dunque a operare come garanzia di effettività dell'intero sistema nel contesto del nostro ordinamento costituzionale.

Nel loro insieme, la sentenza della Corte di giustizia, la disciplina sulla trasparenza retributiva e la delega italiana in materia di equità salariale delineano un **percorso graduale ma incisivo**: l'**Europa** non stabilisce i salari, ma rafforza strumenti che rendono più difficile la compressione retributiva e più controllabili le differenze; l'**Italia** prova a consolidare parametri contrattuali affidabili; le **imprese**, infine, sono chiamate a presidiare con maggiore coerenza architetture salariali e processi decisionali.

È su questo terreno – più che su enunciazioni di principio – che si misurerà la reale capacità del sistema di **ridurre le aree di lavoro sottopagato** e di rendere sostenibili, anche sul piano organizzativo, le nuove esigenze di trasparenza.

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