
L'EDITORIALE DI LUCA FAILLA 20 MARZO 2026

Trasparenza e parità salariale. Verso il recepimento della Direttiva UE: con quali criticità?

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

La 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 deve essere recepita nell'ordinamento nazionale entro il 7 giugno 2026. L'iter è stato avviato, ma dal testo dello schema di decreto legislativo emergono complessità burocratiche legate all'attuazione di questa importante Direttiva. Il concreto funzionamento dei meccanismi di trasparenza e parità salariale dipenderà dal coraggio di quelle imprese che sapranno tradurre gli adempimenti in regole di cultura organizzativa che prescindano dal dettato normativo, dalle prescrizioni di legge e dal rischio di sanzioni. Per queste organizzazioni trasparenza e parità salariale saranno elementi in più di engagement e non un ulteriore fardello amministrativo.

E' stato avviato il percorso di recepimento in Italia della 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. Il Governo ha, infatti, predisposto uno schema di decreto legislativo trasmesso poi alle Camere come atto n. 379 del 16 febbraio 2026, diretto a recepire la Direttiva nell'ordinamento nazionale (il termine per il recepimento è fissato al 7 giugno 2026).

Un **percorso in divenire** che si inserisce nel più ampio dibattito sul **tema dei salari**, il quale ha visto definirsi in questi anni diverse importanti tappe: la Direttiva UE 2022/2041, la legge n. 76/2025 sulla partecipazione dei lavoratori, la legge n. 144/2025 sui salari adeguati; la sentenza della Corte di Giustizia UE 11 novembre 2025, C-19/23 sulla Direttiva UE 2022/2041, ma anche la definitiva approvazione della Direttiva UE 2024/2831 sul lavoro attraverso piattaforma che pur partendo dalla prospettiva delle "condizioni di lavoro" individua anch'essa dei criteri di trasparenza ai fini dell'adeguatezza dei corrispettivi previsti per chi è contrattualmente vincolato al lavoro attraverso piattaforma.

Sebbene l'impianto generale del decreto appaia in linea generale **coerente** con le **finalità** della **normativa europea**, un'analisi più specifica di alcune disposizioni (supportata peraltro dalle osservazioni contenute nel Dossier Senato che accompagna il progetto), rivela alcuni **profili di criticità e potenziali scostamenti dai principi della Direttiva**.

L'idea portante è quella che fonda i principi di regolazione della **trasparenza retributiva** sui medesimi principi regolatori della **trasparenza contrattuale** (D.Lgs. n. 104/2022) e della **normativa antidiscriminatoria** (D.Lgs. n. 198/2006), coordinando la nuova disciplina con il quadro interno già esistente, in particolare con il **Codice delle pari opportunità** (D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198), ma con un rafforzamento dei **diritti di informazione**, anche sindacale.

In questo scenario si innesta il **ruolo della contrattazione collettiva** come parametro di regolazione della "parità di retribuzione per uno stesso lavoro e per un lavoro di pari valore" (art. 4 della bozza del decreto legislativo). Lo schema all'esame del Parlamento individua nell'**applicazione del contratto collettivo nazionale** di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, il presupposto per **ritenere soddisfatti** - sulla base di una **presunzione di conformità** - i principi di **parità retributiva** e di **trasparenza**.

Una soluzione che i primi commentatori hanno inteso collegata con il **sistema nazionale di relazioni industriali** e con il **tasso di copertura del tema salariale** previsto dalla **contrattazione collettiva** nel nostro ordinamento giuridico, ma che - va detto - non pare soddisfare pienamente gli **obiettivi di trasparenza** individuati dalla **Direttiva**, i quali vanno oltre il tema strettamente salariale risultando agganciati, piuttosto, a tematiche di genere. Sul punto va detto che l'idea di fondo della Direttiva di rendere **sistematiche e tracciabili** le ragioni delle **eventuali differenze retributive** - anche quando non siano formalmente discriminatorie - **non** sembra essere stata **valorizzata pienamente** nel progetto del decreto, rispecchiando probabilmente anche il fatto che questo tema non risulta ad oggi pienamente interiorizzato da molte organizzazioni.

La cronaca degli ultimi mesi e degli ultimi anni segnala come una quota significativa di **imprese** non consideri ancora la trasparenza (non solo quella retributiva) come un **tema prioritario di compliance** e di **organizzazione del lavoro**, quanto piuttosto come un onere amministrativo in più, oppure un argomento sensibile da gestire con molta cautela.

Ma la **Direttiva** non **richiede** affatto di rendere noti gli stipendi, ma solo di rendere **giustificabili e controllabili** (ex post) **eventuali differenze**, quella "parità di trattamento per un lavoro di pari valore" che trova espressione concreta nelle premesse della Direttiva. Il punto è proprio questo: imporre alle organizzazioni di **rendere intellegibili**, 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 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 (superiori al 5%), favorendo l'accesso alle informazioni ed il confronto (anche sindacale). Lo schema di decreto legislativo recepisce da questo punto di vista la soglia del 5% prevista dalla Direttiva e la condizione della mancata giustificazione oggettiva, prevedendo l'obbligo di avviare una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori, la definizione di misure correttive, nonché la documentazione degli esiti. Il testo non modifica né attenua le condizioni previste dalla Direttiva, limitandosi a **disciplinare le modalità procedurali**, inserendole nel **contesto delle relazioni sindacali nazionali** e regolando una cronologia differenziata per le aziende di più grande dimensione.

Non sappiamo ancora se il **testo definitivo** corrisponderà totalmente a quello diffuso in queste settimane. Tuttavia, **alcune criticità** sono già state **segnalate dai primi commentatori**.

La **prima** riguarda il concetto di "**lavoro di pari valore**" che viene riferito alla "prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli retributivi di classificazione stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento". Una scelta che, come detto, mantiene agganciati i **principi di trasparenza ai soli criteri** (a volte rigidi) di **classificazione** previsti dalla **contrattazione collettiva** di riferimento, riducendo (o eludendo) gli spazi per motivare adeguatamente eventuali differenze fondate su altri criteri. È un tema strutturale perché non sempre il "lavoro di pari valore" coincide con l'inquadramento formale, né si esaurisce nella job description.

Una **seconda** criticità riguarda la definizione di "**livello retributivo**", cioè la non certa accessibilità ai meccanismi di gestione delle differenze all'interno di contesti in cui le **retribuzioni reali** sono spesso frutto di **aggiustamenti individualizzati** (superminimi, premi, strumenti di retention, benefit selettivi, percorsi di crescita differenziati). Qui la definizione si discosta (nello schema del decreto) dalla Direttiva, rendendo più difficile l'individuazione neutrale ed oggettiva delle scelte che, fino a oggi, sono spesso rimaste in larga misura implicite o affidate a logiche negoziali individuali, identificando "la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, 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". È un passaggio fondamentale che influisce anche sulla **cultura organizzativa**, perché nello spirito della Direttiva spinge a dover **motivare adeguatamente** - anche in termini di genere - le **decisioni retributive** (anche individuali), mentre nello sviluppo della legislazione interna questo obiettivo sembra meno immediato. Infatti, poiché il "livello retributivo" nella Direttiva è definito in modo diverso ed è identificato

semplicemente come "la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda", senza eccezioni, la definizione prevista dallo schema di Decreto potrebbe limitare la portata delle analisi sul divario retributivo, escludendo proprio quelle componenti discrezionali che possono celare discriminazioni di genere.

Probabilmente l'**impatto** sarà **maggiore** nelle **realità più piccole** (la maggioranza delle imprese italiane), ma non è irrilevante neppure nelle **imprese di grandi dimensioni** dove esistono spesso complessità generate anche da ulteriori articolazioni di gruppo o di natura internazionale.

In conclusione, dallo schema di decreto legislativo emergono le **complessità burocratiche** legate all'**attuazione** di questa importante Direttiva, pur restando nel contesto del nostro sistema di relazioni industriali.

Il **concreto funzionamento** dei **meccanismi di trasparenza** previsti dalla Direttiva dipenderà dal coraggio di quelle **imprese** che sapranno **tradurre** gli **adempimenti in regole di cultura organizzativa** che prescindano dal dettato normativo, dalle prescrizioni di legge e dal rischio di sanzioni. Tradizionali **semplici presupposti di gestione delle persone** per i quali il rischio di discriminazione - anche di genere - diviene solo una variabile sulla quale costruire correttivi e non presupposto di regolazione dei processi interni di inserimento e di progressione di carriera. Per queste organizzazioni la **trasparenza** sarà un **elemento** in più di **engagement** e non un ulteriore fardello amministrativo.