

TRASPARENZA SALARIALE (GENDER GAP PAY). APPROVATO IN GAZZETTA UFFICIALE IL DECRETO ATTUATIVO.

Avv. Silvia Borrini

Abbiamo già avuto modo di occuparci in questo spazio (<https://scla.it/trasparenza-retributiva>) della Direttiva UE 2023/970 (la “Direttiva”) e, subito dopo, dello schema di decreto legislativo (lo “Schema”) trasmesso alle Camere il 16/02/2026 (<https://scla.it/gender-gap-pay>) diretto a recepire la Direttiva. Lo scorso 1° giugno, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 125 il D. Lgs. 96/2026 attuativo della Direttiva (il “Decreto”).

Come la Direttiva, anche il Decreto rappresenta una rivoluzione in materia di trasparenza retributiva e parità salariale; tuttavia, si registrano sin da ora talune ambiguità o lacune che rischiano di ridurne l'efficacia dovendo poi, nella pratica, essere trasferiti nei singoli contesti aziendali.

Disposizioni generali e definizioni

L'**art. 1** del Decreto chiarisce la finalità della Direttiva e dunque il rafforzamento del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore che (**art. 2**) tutti i datori di lavoro -pubblici e privati- devono applicare ad ogni rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato o parziale a tutti i livelli con l'unica esclusione ai rapporti di lavoro domestico e intermittente.

È evidente che l'ampiezza dell'ambito applicativo ci chiama a chiederci se le imprese (soprattutto piccole-medie dimensioni) sono in grado di adeguarsi ai nuovi obblighi di non facile attuazione, nella pratica.

Tra l'altro, l'**art. 3** definisce il concetto di "livello retributivo" quale retribuzione annua lorda (più nota come RAL) e la corrispondente retribuzione oraria lorda escludendo dal perimetro quegli elementi "non strutturali" e dunque le voci riconosciute, per esempio, su base personale, discrezionale o temporanea.

Già solo leggendo la norma risulta evidente come il perimetro sia tutt'altro che chiaro e come alcune componenti retributive anche cospicue (quali, ad esempio, premi e bonus) restino escluse dal confronto: il rischio è che la trasparenza retributiva si concentri solo su aspetti meno significativi delle retribuzioni (la quota fissa, appunto) e ometta di considerare la componente variabile che, invece, è quella che più incide sulla disparità.

Il Decreto rimanda alla contrattazione collettiva (**art. 4**) che viene coinvolta in quanto i sistemi di classificazione dei contratti nazionali, in virtù della presunzione di conformità degli stessi ai principi di parità e trasparenza, vengono impiegati come parametro per individuare l'uguaglianza della retribuzione.

Non mancano i profili di incertezza: la base oggettiva fornita dal CCNL rischia di comportare l'irrigidimento di schemi classificatori che non necessariamente riflettono l'effettiva omogeneità delle prestazioni rese. Ed è tutto più evidente se si consente al datore di lavoro di integrare i criteri dei CCNL con sistemi individuali (anche se oggettivi e neutrali) che lasciano spazio proprio a quella discrezionalità che la Direttiva intende, invece, presidiare.

L'auspicio è che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con gli atti di indirizzo che andranno emanati entro il prossimo 31 dicembre, possa fare risolvere le ambiguità e le zone grigie che al momento sembrano esserci nella norma.

La trasparenza prima e dopo l'assunzione

Il Decreto non è chiaro nemmeno sul tema della trasparenza retributiva in fase di assunzione (**art. 5**) non precisando sufficientemente la locuzione “fascia di riferimento” che riprende dalla Direttiva e che (in alternativa alla retribuzione) il datore di lavoro deve indicare, obbligatoriamente, al candidato durante la fase dell'assunzione. Ebbene, se la trasparenza così manifestata rappresenta uno strumento incisivo per la lotta alle discriminazioni di genere, il termine “fascia” di per sé solo lascia, ancora una volta, ampi margini di discrezionalità e permette la possibilità di introdurre indicazioni molto elastiche. Per l'effetto, l'obbligo rischia di essere adempiuto solo formalmente non permettendo al candidato di valutare la proposta contrattuale e, dunque, di scongiurare il rischio che quest'ultimo possa subire scorrettezze.

L'**art. 6** dispone che i datori di lavoro mettano a disposizione (dei lavoratori) i criteri adottati per la determinazione delle retribuzioni, nonché per la progressione economica (ad eccezione per le aziende con meno di 50 dipendenti). Sarà, dunque, necessario predisporre adeguati processi interni e sistemi di tracciabilità delle decisioni assunte, con conseguenti oneri organizzativi e documentali a carico delle imprese. Le informazioni in questione devono essere fornite al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Tuttavia, i datori di lavoro che applicano un CCNL stipulato dalle maggiori organizzazioni sindacali possono assolvere a tale obbligo mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal relativo CCNL, nonché dagli eventuali accordi collettivi di secondo livello.

L'informazione e attività di reportistica

Con gli **artt. 7 e 8**, che recepiscono le previsioni della Direttiva in materia di trasparenza retributiva, si riconosce ai lavoratori il diritto di accedere a informazioni concernenti i livelli retributivi medi, distinti per genere e relativi alle categorie di lavoratori che svolgono il medesimo lavoro o un lavoro di pari valore. Tale diritto può essere esercitato una sola volta all'anno.

Anche sotto questo profilo, tuttavia, non mancano profili di incertezza applicativa. In particolare, pur essendo espressamente previsto l'obbligo del datore di lavoro di fornire riscontro entro due mesi dalla richiesta, la disciplina non chiarisce entro quale termine debba essere data risposta ad eventuali successive richieste di precisazione o integrazione delle informazioni trasmesse. Si tratta di una lacuna non trascurabile, che rischia di incidere sull'effettività del diritto di accesso, relegandolo a una garanzia meramente formale e compromettendone la concreta fruibilità, soprattutto all'interno delle organizzazioni più articolate e complesse.

Il nucleo centrale della riforma è tuttavia rappresentato dagli **artt. 9 e 10**, dedicati rispettivamente agli obblighi di *reporting* e alla procedura di valutazione congiunta. Il sistema si articola secondo una logica progressiva: il datore di lavoro è, innanzitutto, tenuto a raccogliere e analizzare i dati relativi al divario retributivo di genere, comunicandoli ai rappresentanti dei lavoratori affinché possano verificarne l'accuratezza. Successivamente, tali informazioni dovranno essere trasmesse al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'obbligo di comunicazione si differenzia in funzione della dimensione aziendale e nessun obbligo di *reporting* è previsto per le imprese con meno di 100 dipendenti.

Qualora dall'analisi dei dati emerga una differenza nel livello retributivo medio tra lavoratori e lavoratrici pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria professionale, il datore di lavoro sarà tenuto, in primo luogo, ad accertarne le cause e a verificarne l'eventuale giustificazione sulla base di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere. Solo nel caso in cui tale differenza risulti priva di adeguata giustificazione e non venga eliminata entro sei mesi dalla comunicazione delle informazioni retributive, dovrà essere avviata la procedura di "valutazione congiunta" prevista dall'art. 10, da svolgersi con il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori e finalizzata all'individuazione, alla correzione e alla prevenzione delle disparità retributive tra uomini e donne.

Il parametro individuato dal legislatore appare certamente caratterizzato da un elevato grado di oggettività. Inoltre, viene imposto ai datori di lavoro un significativo onere di analisi e giustificazione dei dati raccolti, richiedendo la capacità di scomporre le differenze retributive rilevate e di dimostrarne la legittimità attraverso strumenti e metodologie di valutazione che, in molti contesti organizzativi, risultano ancora assenti o insufficientemente sviluppati. L'impatto organizzativo della disciplina appare destinato ad essere particolarmente rilevante se si considera che, ai sensi del comma 4 dell'art. 10, il datore di lavoro è altresì tenuto ad adottare, entro un termine ragionevole e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, tutte le misure individuate come necessarie per eliminare le

differenze retributive prive di giustificazione oggettiva.

Entrata in vigore

Il Decreto entra in vigore il **7 giugno 2026**, imponendo alle imprese di avviare fin da subito un percorso di adeguamento organizzativo mettendo in campo risorse per intervenire, non solo formalmente ma, soprattutto, sostanzialmente sui sistemi di gestione delle risorse umane.

In attesa dei decreti attuativi (a cui il Decreto rimanda) chiamati a definire profili più operativi oltre ad attività di supporto e formazione, l'impatto della riforma dipenderà, in larga misura, dalla sua attuazione, pur muovendosi in coerenza con la Direttiva.

Se le imprese non saranno in grado di “mettere a terra” gli obblighi traducendoli in prassi organizzative efficienti ed efficaci, la riforma non sarà in grado di incidere concretamente sulle dinamiche retributive.

Il presente articolo non intende fornire un parere legale e, per l'effetto, non può essere considerato sostitutivo di una consulenza legale specifica.

[Clicca qui per scaricare l'articolo in PDF](#)