

TRASPARENZA RETRIBUTIVA E PARITÀ DI GENERE: DALLA DIRETTIVA UE ALL'ATTUAZIONE NAZIONALE

Con il recepimento della Direttiva (UE) 2023/970, la trasparenza retributiva diventa uno degli strumenti centrali per rafforzare il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 introduce obblighi informativi lungo tutto il ciclo del rapporto di lavoro: dalla selezione alla gestione delle carriere, fino alla comunicazione periodica dei dati sul divario retributivo di genere per i datori di lavoro di maggiori dimensioni.

Il differenziale retributivo di genere rappresenta una delle asimmetrie più persistenti dei mercati del lavoro europei. Nonostante il principio della parità di retribuzione sia riconosciuto fin dal Trattato di Roma del 1957, l'uguaglianza formale non si è tradotta automaticamente in piena parità sostanziale. Nel 2024, secondo Eurostat, il gender pay gap non corretto nell'Unione europea era pari all'11%, misurato come differenza tra la retribuzione oraria lorda media degli uomini e quella delle donne. Per comprendere la ratio profonda della Direttiva (UE) 2023/970, e del relativo decreto legislativo nazionale di attuazione, il cui obiettivo primario è quello di garantire il diritto alla parità di retribuzione tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, è utile muovere dalle evidenze della letteratura economica e sociologica, che hanno evidenziato come il divario retributivo risponda a dinamiche strutturali stratificate. La Direttiva (UE) 2023/970 ha introdotto un quadro comune volto a rendere più effettivo il principio "equal pay for equal work or work of equal value".

L'Italia ha dato attuazione alla direttiva con il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026 ed entrato in vigore il 7 giugno 2026. Il decreto si applica ai datori di lavoro pubblici e privati, con obblighi differenziati in base alla dimensione aziendale. L'impianto nazionale valorizza il ruolo della contrattazione collettiva stipulata da organizzazioni comparativamente più rappresentative. L'applicazione di un CCNL rappresentativo costituisce una presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza, ma non esclude la possibilità di accertare trattamenti individuali discriminatori. Per questo motivo, la corretta applicazione del contratto collettivo deve essere accompagnata da una verifica dei trattamenti effettivamente riconosciuti.

I paradigmi della letteratura economica

La teoria economica e la ricerca scientifica indagano da tempo il differenziale retributivo. Tra le principali evidenze emergono alcuni temi generali di analisi:

1. **Teoria del Capitale Umano:** Attribuisce storicamente le differenze salariali a diversi livelli di istruzione, esperienza accumulata e continuità lavorativa. Tuttavia, la letteratura più recente mostra come, a parità di capitale umano (e spesso con un livello di scolarizzazione femminile superiore), il divario rimanga inspiegato.

2. **Segregazione Occupazionale:** Evidenzia una duplice polarizzazione. Da un lato la segregazione orizzontale (sticky floors), che confina le donne in settori tradizionalmente meno remunerati (es. care economy, servizi, istruzione); dall'altro la segregazione verticale, che vede una drastica sottorappresentazione femminile nelle posizioni apicali (glass ceiling).
3. **Asimmetria Informativa:** È l'elemento cardine su cui interviene la nuova legislazione. All'interno del mercato del lavoro, il datore di lavoro detiene una posizione di vantaggio informativo sui budget salariali e sulle retribuzioni. La segretezza salariale (pay secrecy) riduce il potere contrattuale dei lavoratori, in particolare delle lavoratrici, ostacolando la negoziazione informata. Alcuni studi hanno ampiamente dimostrato come i meccanismi di contrattazione risentano di stereotipi sociali di genere.

La Direttiva (UE) 2023/970 agisce precisamente su questo terzo fattore: la trasparenza come strumento di aumento della conoscenza del mercato. Il legislatore europeo non si limita ad intervenire sulla discriminazione ex post, ma si propone di spingere le organizzazioni a una profonda revisione dei propri sistemi di Total Reward.

Lo stato dell'arte in Europa: un'analisi comparata del recepimento

Il recepimento della direttiva si inserisce in un panorama europeo non omogeneo. Alcuni Paesi disponevano già di strumenti di trasparenza o monitoraggio retributivo: la Germania con l'Entgelttransparenzgesetz del 2017, la Francia con l'Index de l'Égalité Professionnelle, la Spagna con il registro retributivo e gli obblighi legati ai piani di uguaglianza. Altri ordinamenti hanno invece dovuto avviare percorsi di adeguamento più ampi. Per questo motivo, il confronto europeo va letto distinguendo tra strumenti già esistenti e recepimento effettivo della Direttiva (UE) 2023/970. L'elemento comune è il passaggio da una trasparenza prevalentemente interna o volontaria a un sistema più strutturato, fondato su diritti informativi, indicatori comparabili e meccanismi di applicazione.

I Paesi "Precursori": Germania, Francia e Islanda

1. Germania (Entgelttransparenzgesetz): Già dal 2017 la Germania consentiva ai lavoratori di aziende con più di 200 dipendenti di richiedere la retribuzione mediana dei colleghi dell'altro sesso che svolgevano lo stesso lavoro. Il percorso di adeguamento alla Direttiva richiede tuttavia un rafforzamento delle tutele informative, della reportistica e dei meccanismi sanzionatori rispetto al quadro preesistente.
2. Francia (Index de l'Égalité Professionnelle): Dal 2019 le aziende francesi con almeno 50 dipendenti calcolano annualmente un indice basato su 4 o 5 indicatori (tra cui il divario salariale, il tasso di promozioni e gli aumenti post-maternità), con sanzioni finanziarie fino all'1% del monte salari in caso di mancato raggiungimento del punteggio minimo per tre anni consecutivi. L'adeguamento alla Direttiva è destinato a integrare questo impianto, già molto avanzato, in particolare con riferimento alla fase preassuntiva e alla trasparenza negli annunci.
3. Islanda (Modello Standard ÍST 85): Pur non essendo un membro UE ma parte dello Spazio Economico Europeo (SEE), l'Islanda rappresenta il benchmark globale. È stato il primo

Paese al mondo a imporre la certificazione obbligatoria di parità retributiva per le aziende con più di 25 dipendenti, invertendo l'onere della prova: è l'azienda che deve dimostrare attivamente la parità per non incorrere in sanzioni giornaliere.

I Paesi a "Recepimento Graduale": Spagna e Benelux

1. Spagna (Real Decreto-ley 6/2019 e Real Decreto 902/2020): La Spagna ha anticipato molte disposizioni europee istituendo il Registro Retributivo obbligatorio per tutte le aziende, indipendentemente dalla dimensione, e l'obbligo di un audit retributivo per le imprese con oltre 50 dipendenti, collegato ai Planes de Igualdad. Il percorso di adeguamento alla Direttiva richiede un rafforzamento delle tutele processuali e dei diritti informativi individuali.
2. Belgio e Paesi Bassi: Si collocano in un percorso di aggiornamento dei rispettivi impianti normativi, con attenzione al ruolo della contrattazione collettiva e ai meccanismi di intervento nei casi in cui il differenziale non giustificato superi la soglia del 5% prevista dalla Direttiva.

L'architettura del decreto nazionale: approccio graduale e timeline degli adempimenti

L'Italia si inserisce in questo contesto europeo con una scelta sistematica precisa: valorizzare il ruolo storico della Contrattazione Collettiva Nazionale (attraverso le clausole di presunzione) e sfruttare la sinergia con la Certificazione della Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022): le aziende già certificate possono trovarsi in una posizione di vantaggio organizzativo, disponendo già di presidi e monitoraggi utili per l'attuazione degli obblighi più avanzati del decreto. La normativa non costituisce un mero insieme di obblighi documentali, ma propone la sfida di un radicale mutamento di paradigma: l'asimmetria informativa tra datore di lavoro e lavoratore viene ridotta a favore di una trasparenza diffusa, concepita dal legislatore europeo e nazionale come lo strumento principale per l'abbattimento del divario retributivo di genere (gender pay gap). La disciplina non si limita alla fase di reporting. Il decreto presidia l'intero ciclo di vita del rapporto di lavoro, introducendo obblighi nella fase preassuntiva, criteri di trasparenza nella determinazione della retribuzione, diritti informativi individuali e meccanismi di monitoraggio periodico per le imprese con almeno 100 dipendenti.

Tabella 1 – Ambiti di intervento della disciplina sulla trasparenza retributiva.

Ambito	Contenuto principale	Soggetti interessati
Fase preassuntiva	Indicazione della retribuzione iniziale o della relativa fascia negli avvisi e nei bandi; divieto di chiedere la storia retributiva del candidato.	Tutti i datori di lavoro
Determinazione della retribuzione	Accessibilità dei criteri utilizzati per determinare retribuzione, livelli retributivi e progressione economica.	Tutti i datori di lavoro, con esoneri specifici per alcune imprese sotto i 50 dipendenti
Diritto di informazione	Diritto dei lavoratori a ricevere informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie comparabili.	Tutti i datori di lavoro
Comunicazione dei dati	Comunicazione periodica degli indicatori sul divario retributivo di genere, incluse componenti variabili, mediane, quartili e categorie.	Datori di lavoro con almeno 100 dipendenti

Valutazione congiunta	Analisi con i rappresentanti dei lavoratori in presenza di divari non giustificati pari almeno al 5% e non corretti entro sei mesi.	Datori di lavoro soggetti alla comunicazione dei dati
------------------------------	---	---

Fonte: elaborazione Fondazione Utilitatis su Direttiva (UE) 2023/970 e D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96

Nella fase di selezione, la novità più immediata riguarda l'obbligo di fornire informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla fascia retributiva della posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere. Il divieto di chiedere informazioni sulle retribuzioni pregresse mira a evitare l'effetto trascinamento di eventuali discriminazioni subite in precedenti rapporti di lavoro. Durante il rapporto, il diritto di informazione consente ai lavoratori di richiedere, una volta l'anno, i livelli retributivi medi delle categorie che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, con ripartizione per sesso. Le informazioni devono essere fornite per iscritto entro due mesi dalla richiesta e devono essere gestite in modo da evitare l'identificazione diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori. Uno dei pilastri sistematici del decreto italiano è il valore di salvaguardia attribuito alla contrattazione collettiva. Per le aziende che applicano un CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (CCNL Leader), il legislatore introduce due meccanismi di semplificazione di rilievo:

- L'applicazione stessa del CCNL costituisce una presunzione di conformità ai principi di parità e trasparenza retributiva.
- L'obbligo di rendere accessibili i criteri di progressione e i livelli si intende automaticamente assolto tramite il rinvio formale al testo del CCNL e agli eventuali accordi aziendali ex art. 51 del D.Lgs. 81/2015.

Questo meccanismo attenua significativamente l'onere organizzativo per le imprese allineate alla contrattazione leader, trasformando il contratto collettivo in un presidio di semplificazione, ferma restando la possibilità di accertare eventuali trattamenti individuali discriminatori. L'attuazione degli obblighi è progressiva. Alcune disposizioni sono operative dall'entrata in vigore del decreto, mentre la comunicazione periodica dei dati sul gender pay gap segue un calendario differenziato in base alla dimensione aziendale.

Tabella 2 – Cronoprogramma degli obblighi previsti dal D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96.

Decorrenza	Target aziendale	Adempimenti
Dal 7 giugno 2026	Tutti i datori di lavoro pubblici e privati	Trasparenza presuntiva; divieto di richiesta della storia retributiva; accessibilità dei criteri retributivi; diritto individuale di informazione.
Entro il 7 giugno 2027	Datori di lavoro con almeno 250 dipendenti	Raccolta e comunicazione dei dati sul divario retributivo di genere; aggiornamento annuale.
Entro il 7 giugno 2027	Datori di lavoro da 150 a 249 dipendenti	Raccolta e comunicazione dei dati sul divario retributivo di genere; aggiornamento triennale.
Entro il 7 giugno 2031	Datori di lavoro da 100 a 149 dipendenti	Raccolta e comunicazione dei dati sul divario retributivo di genere; aggiornamento triennale.
A regime	Datori di lavoro sotto i 50 dipendenti	Restano fermi gli obblighi generali di trasparenza e informazione; non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica.

Fonte: elaborazione Fondazione Utilitatis su D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, artt. 5, 6, 7, 9 e 10

Le aziende al di sotto dei 50 dipendenti beneficiano di un esonero permanente dall'obbligo di rendere disponibili i criteri di progressione economica (ex art. 6, comma 3), fermo restando il rispetto dei divieti in fase di selezione e l'obbligo di trasparenza retributiva iniziale. La valutazione congiunta ex art. 10 non è automatica, ma è prevista solo quando ricorrono le condizioni individuate dal decreto, inclusa la presenza di un divario medio almeno pari al 5% non giustificato e non corretto nei tempi previsti. Un passaggio centrale riguarda la definizione del dato retributivo da monitorare. L'articolo 3 istituisce l'infrastruttura metrica del decreto, definendo i tre pilastri concettuali per la misurazione del divario di genere:

1. **Retribuzione (Perimetro Globale):** Concetto onnicomprensivo che include lo stipendio base e ogni altra somma, valore o beneficio in natura corrisposto direttamente o indirettamente dal datore di lavoro (componenti fisse, continuative e variabili).
2. **Livello Retributivo (Parametro Strutturale):** Espresso come retribuzione lorda annua o oraria. Include gli elementi retributivi continuativi e fissi, escludendo i trattamenti economici individuali non strutturali, riconosciuti su base personale, discrezionale o temporanea e non generalizzati (come alcuni superminimi personali).
3. **Divario Retributivo di Genere (Metrica):** La differenza percentuale tra i livelli retributivi medi di lavoratori e lavoratrici, su cui si fondano il monitoraggio e i diritti informativi del personale.

In attesa degli emanandi decreti attuativi e degli atti di indirizzo, per la corretta qualificazione delle componenti retributive individuali (es. superminimi) è auspicabile un approccio iniziale prudentiale, che consideri cioè le sole componenti retributive stabili e strutturate. Un approccio che potrebbe comunque poi evolversi con i successivi chiarimenti normativi.

Dalla compliance alla governance aziendale

Per le imprese, la trasparenza retributiva non rappresenta soltanto un nuovo adempimento formale. La disponibilità di dati coerenti e verificabili richiede sistemi HR capaci di collegare inquadramenti, livelli retributivi, progressioni, componenti variabili e criteri di valutazione. La qualità del dato diventa quindi un elemento di governance, con effetti sulla gestione del rischio, sulla prevenzione del contenzioso e sulla fiducia interna. Le organizzazioni già dotate di sistemi strutturati di monitoraggio della parità di genere, anche nell'ambito della certificazione UNI/PdR 125:2022, possono trovarsi in una posizione organizzativa più favorevole, disponendo di processi, indicatori e presidi utili per affrontare gli obblighi di trasparenza. Tuttavia, la certificazione non sostituisce gli adempimenti previsti dal decreto: il tema centrale resta la capacità di dimostrare, con dati e criteri oggettivi, la coerenza dei trattamenti retributivi. In sintesi, la nuova disciplina sottrae progressivamente le politiche retributive alla dimensione della completa opacità e le colloca al centro della governance aziendale. La pay equity diventa un tema di conformità, ma anche un'occasione per rafforzare i sistemi di classificazione, progressione e valorizzazione delle competenze, trasformando la trasparenza in uno strumento di qualità organizzativa.

Il Mini Book è la pubblicazione mensile della Fondazione Utilitatis che espone temi rilevanti, in particolare per i settori idrici e ambientali.

La Fondazione Utilitatis promuove la cultura e le best practice della gestione dei Servizi Pubblici Locali tramite l'attività di studio e ricerca, e la divulgazione di contenuti giuridici, economici e tecnici.