

# La trasparenza della retribuzione

L'approccio italiano alla direttiva UE

di Pietro Napoleoni [\*]



Un'opportunità per il nostro Paese il recepimento della Direttiva UE 2023/970, sulla trasparenza retributiva, per rendere effettiva la parità di retribuzione tra uomini e donne. Un Paese il nostro che, secondo il Global Gender Gap Report del 2025, si colloca all'85° posto su 148 paesi del mondo quanto a parità di genere.

Lo schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva, approvato dal Consiglio dei ministri il 5 febbraio 2026, è stato trasmesso alle Camere per il parere delle Commissioni parlamentari competenti (Atto di Governo 379). Una volta completato l'iter parlamentare con i pareri, obbligatori ma non vincolanti, il provvedimento tornerà al Consiglio dei ministri che, entro il 7 giugno 2026, lo dovrà approvare in via definitiva.

La direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 è finalizzata a stabilire prescrizioni minime per rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva per uno stesso lavoro, per uomini e donne, e il divieto di discriminazione in materia di occupazione e impiego per motivi di genere.

Le norme della direttiva sono dirette a tutti i datori di lavoro, del settore pubblico e del settore privato, e a tutti i lavoratori aventi un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro. Anche i candidati a un impiego sono destinatari delle norme relative alla trasparenza retributiva prima dell'assunzione, per cui hanno diritto di ricevere, dal potenziale datore di lavoro, informazioni sulla retribuzione iniziale e sulle disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro.

Al fine di garantire la trasparenza retributiva, la direttiva richiede che gli stati membri adottino le misure necessarie affinché i datori di lavoro dispongano di sistemi retributivi che assicurino la parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. E che vengano adottati strumenti e metodologie cui si possa accedere facilmente al fine di valutare e confrontare il valore del lavoro.

La direttiva fa carico agli stati membri di prevedere il diritto dei lavoratori di richiedere e ricevere per iscritto informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Quanto ai mezzi di tutela del diritto alla parità retributiva, la direttiva prevede che gli stati dispongano di procedimenti giudiziari facilmen-

te accessibili ai lavoratori e adottino le misure necessarie affinché spetti al datore di lavoro provare l'insussistenza della discriminazione retributiva (inversione dell'onere della prova).

Nella sostanza la direttiva si fonda sulla necessità di rendere effettivo il principio della parità retributiva formalmente riconosciuto ma che, in assenza di strumenti efficaci, molto spesso rimane un diritto solo teorico e frequentemente disatteso. Per tale motivo il legislatore europeo ha inteso costruire un impianto normativo basato su obblighi concreti di trasparenza.

Il Governo italiano nell'intento di conformarsi alle prescrizioni stabilite dalla direttiva UE 2023/970 ha adottato, il 5 febbraio 2026, lo schema di decreto legislativo di attuazione.

Il provvedimento si articola in quattro capi, disposizioni generali, trasparenza retributiva, mezzi di tutela e monitoraggio.

Nell'ambito delle disposizioni generali è definito il campo di applicazione con la individuazione, quali destinatari, dei datori di lavoro del settore pubblico e privato e dei contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, comprese le posizioni dirigenziali. Sono esclusi i contratti di apprendistato, i contratti di lavoro domestico e i contratti di lavoro intermittente.

L'articolo 4 del provvedimento costituisce il punto centrale di riferimento per la definizione dei concetti di stesso lavoro e lavoro di pari valore, ai fini della valutazione e della comparazione tra le diverse posizioni retributive per individuare eventuali profili di divario retributivo di genere all'interno della stessa organizzazione di lavoro.

La norma affida, in via generale, ai contratti collettivi nazionali di lavoro la funzione di as-

sicurare sistemi di determinazione e classificazione retributiva oggettivi e neutrali rispetto al genere. E definisce i concetti di “stesso lavoro” e “lavoro di pari valore”.

Per “stesso lavoro” viene intesa la prestazione di lavoro svolta nell’esercizio di mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello retributivo e alla stessa categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro.

Per “lavoro di pari valore” si fa riferimento ad una prestazione di lavoro che è diversa ma comunque svolta nell’esercizio di mansioni comparabili ad altra prestazione lavorativa prevista dai livelli retributivi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro.

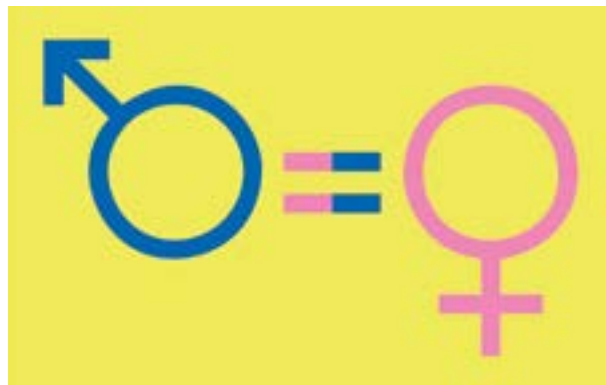
Lo schema di decreto legislativo riconosce ai lavoratori il diritto di richiedere e ricevere per iscritto le informazioni sui livelli retributivi medi ripartiti per sesso e delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

In merito ai mezzi di tutela il decreto rinvia alle disposizioni del codice delle pari opportunità (d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198) che contempla il risarcimento del danno anche non patrimoniale.

Dalla lettura e dalla comparazione tra la direttiva europea e lo schema di decreto legislativo adottato dal Governo italiano emerge che quest’ultimo contiene soluzioni normative che, da un lato, attenuano le responsabilità dei datori di lavoro e, dall’altro, affievoliscono proprio i diritti dei lavoratori che la direttiva intende tutelare.

Un primo scostamento dello schema di decreto legislativo rispetto al dettato della direttiva europea risiede nel campo di applicazione. La direttiva, in modo esplicito, prevede che si applichi a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e dalla prassi in vigore in ciascuno stato. Lo schema di decreto legislativo, dopo un riferimento ai contratti di lavoro subordinato opera una esplicita esclusione verso l’ampia area del mercato del lavoro che comprende i contratti di apprendistato, il lavoro domestico e i contratti di lavoro intermittenti. Una scelta che mal si comprende in considerazione del fatto che nel nostro Paese quell’area del mercato del lavoro si caratterizza per una maggiore fragilità contrattuale, minore forza negoziale e più alta soggezione a disparità e discriminazioni.

Altro scostamento dello schema di decreto legislativo rispetto alla direttiva europea è contenuto nell’articolo 4 riguardante la definizione



ne dei concetti di stesso lavoro e lavoro di pari valore. Una norma fondamentale ai fini della comprensione delle finalità del provvedimento ma che perviene a riconoscere efficacia vincolante ad un qualunque contratto collettivo di lavoro applicato dal datore di lavoro. Uno degli oltre mille contratti collettivi depositati al CNEL sottoscritti da organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori poco o punto rappresentativi. Alla cui applicazione, però, si affida la presunzione de jure del rispetto della parità di genere.

Una scelta che legittima i contratti cosiddetti “pirata” che oltre a non garantire salari adeguati e adeguate tutele, compromettono lo scopo stesso della direttiva europea, proprio nel Paese, il nostro, in cui secondo i dati ISTAT il gender pay gap orario è del 5,6%. Nel solco di quella volontà di tenere la legislazione lontana dal dettato costituzionale nella parte che espressamente prevede lo speciale procedimento per conferire validità generale ai contratti collettivi nazionali che sono lo strumento fondamentale per tutelare le condizioni minime di trattamento economico e normativo di tutti i lavoratori.

Le Commissioni parlamentari competenti, cui è rimessa l’espressione del parere, sebbene non vincolante, sullo schema di decreto legislativo hanno ora il compito di chiamare il Governo a ricondurre il provvedimento nello spirito e nella sostanza della direttiva UE 2023/970 avendo l’obiettivo di colmare quel divario di genere che colloca l’Italia nelle ultime posizioni tra le economie europee. ■

---

[\*] Dopo la Scuola di specializzazione in diritto sindacale, è stato ispettore del lavoro, funzionario dell’Ufficio legislativo del Ministero del lavoro, dirigente nel Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, dirigente del settore legislativo della regione Campania, dirigente delle relazioni sindacali del comune di Roma. È autore di pubblicazioni in materia di organizzazione amministrativa del lavoro.