PAY TRANSPARENCY
L'attuazione della direttiva UE in Italia

Milano, 11 giugno 2026

Avv. Margherita Covi
Senior Partner, Studio Ichino - Brugnatelli e Associati

ICHINO BRUGNATELLI e ASSOCIATI

La Direttiva UE 2023/970

- Artt. 2 e 3 TUE: diritto alla parità tra donne e uomini quale valore essenziale dell'Unione

- Art. 157 TFUE: principio della parità di retribuzioni tra uomini e donne per uno "stesso lavoro" o un "lavoro di pari valore" attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione

- Obbligo per gli Stati membri di recepimento entro il 7 giugno 2026

- La Direttiva UE 2023/970 è stata attuata con D.lgs. 7 maggio 2026 n. 96, entrato in vigore il **7 giugno 2026**

La Direttiva in pillole

- Tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, tutti i lavoratori subordinati e anche i candidati a un impiego: trasparenza retributiva e obblighi informativi già nella fase di selezione

- Diritto di informazione spetta a tutti i lavoratori (e correlativi obblighi gravano su tutti i datori di lavoro)

- Obblighi di reporting in merito a informazioni più articolate con entrata in vigore scaglionata a seconda delle dimensioni dell'azienda:
  - ➢ ≥ 250 dipendenti: reporting annuale, a partire dal 7 giugno 2027
  - ➢ 150 - 249 dipendenti: reporting triennale, a partire dal 7 giugno 2027
  - ➢ 100 - 149 dipendenti: reporting triennale, a partire dal 7 giugno 2031

Segue - la Direttiva in pillole

- Valutazione congiunta delle retribuzioni con rappresentanti dei lavoratori: scatta per le imprese soggette agli obblighi di reporting se:
  - ➢ divario retributivo di genere in una qualunque categoria di lavoratori ≥ 5%
  - ➢ divario non è giustificato da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere
  - ➢ divario non è corretto entro 6 mesi dalla presentazione del report

- Risarcimento del danno: obbligo di restitutio in integrum (retribuzioni e bonus arretrati, risarcimento per opportunità perse, danno immateriale), meccanismo di agevolazione probatoria in giudizio

- Sanzioni per le aziende inadempienti

Campo di Applicazione (Art. 2)

Direttiva:

"Tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro"

D.lgs.:

"contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, ivi comprese le posizioni dirigenziali"

con esclusione dei:

- contratti di **lavoro domestico**
- contratti di **lavoro intermittente**

La trasparenza preassuntiva (Art. 5)

Direttiva:

- "obbligo – prodromico al colloquio di assunzione – di fornire informazioni sulla retribuzione iniziale o sul range retributivo previsto per la posizione oggetto di job posting
- divieto di indagare sulla retribuzione attuale e su quelle pregresse
- neutralità di genere negli annunci e nelle procedure di recruitment

D.lgs.:

Traspone fedelmente l'art. 5 della Direttiva, aggiungendo che:
"Le stesse informazioni non possono essere acquisite con altre modalità dai datori di lavoro, neanche indirettamente, per il tramite di soggetti ai quali abbiano affidato la fase di selezione o di assunzione"

Trasparenza durante il rapporto di lavoro: retribuzioni e criteri per la progressione economica (Art. 6)

Direttiva:

obbligo di rendere facilmente accessibili:

- criteri utilizzati per determinare la **retribuzione,** i **livelli retributivi** e anche la **progressione economica dei lavoratori**

- sulla base di "criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere" (mantra che ricorre 27 volte nel testo della Direttiva)

D.lgs.:

- Informativa ex d.lgs. 152/1997 integra modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva
- Se applicato ccnl stipulato da OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è sufficiente rinvio a criteri, livelli di inquadramento e trattamenti economici previsti dal ccnl
- Esenzione dall'obbligo di rendere disponibili i criteri per la progressione economica per imprese con < 50 dipendenti

Il diritto di informazione in capo ai lavoratori (Art. 7)

Diritto di chiedere e ricevere per iscritto **al massimo una volta all'anno** informazioni su:

- livello retributivo individuale
- livelli retributivi **medi**, ripartiti per **sesso**, delle **categorie di lavoratori** che svolgono lo **stesso lavor**o o un **lavoro di pari valore**

Canali di richiesta privilegiati (rappresentanti dei lavoratori e organismo per la parità)

Obblighi del datore di lavoro:

- obbligo di risposta entro 2 mesi
- informativa annuale su diritto e modalità per esercitarlo
- risposta motivata ove il lavoratore chieda chiarimenti

Segue - il diritto di informazione in capo ai lavoratori (Art. 7)

Art. 7 Direttiva e D.lgs.:

Divieto di clausole che precludano al lavoratore di rendere nota la propria retribuzione, ma con un bilanciamento:

Art. 7 c. 7 D.lgs.:

“Le informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, ottenute a norma del presente articolo, sono utilizzabili esclusivamente ai fini dell’esercizio del diritto alla parità retributiva e non possono determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori”

Gli obblighi di reporting sul divario retributivo (Art. 9)

Obblighi di reporting applicabili ai datori di lavoro in ordine a:

a) divario retributivo di genere;

b) divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;

c) divario retributivo mediano di genere;

d) divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;

e) percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;

f) percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;

g) divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

≥ 250 dipendenti: reporting annuale, a partire dal 7 giugno 2027
150 - 249 dipendenti: reporting triennale, a partire dal 7 giugno 2027
100 - 149 dipendenti: reporting triennale, a partire dal 7 giugno 2031

ICHINO BRUGNATELLI e ASSOCIATI

Segue - gli obblighi di reporting sul divario retributivo (Art. 9)

Art. 9 D.lgs.:

Ha previsto gli obblighi di reporting in capo alle aziende con almeno 100 dipendenti

I dati sono comunicati dall'azienda all'organismo di monitoraggio, che ne cura la pubblicazione.
I soli dati di cui alla lett. g (divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili) sono resi accessibili dall'azienda:

- ai lavoratori
- ai loro rappresentanti
- su richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità competenti

L'esattezza delle informazioni è confermata dal datore di lavoro, **previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori** che hanno **accesso alle metodologie applicate**

Segue - gli obblighi di reporting sul divario retributivo (Art.9)

Art. 9 c. 4 D.lgs.:
Rinvio a uno o **più decreti del Ministro del lavoro** per l'individuazione dei dati oggetto di comunicazione e delle relative modalità di acquisizione e delle modalità di raccolta ed esposizione dei dati oggetto del diritto di informazione (art. 7) per le aziende che occupano fino a 49 dipendenti

Art. 9 c. 7 D.lgs.:
Possibilità per lavoratori, loro rappresentanti, ITL e organismi per la parità di chiedere **chiarimenti** e ulteriori dettagli sui dati forniti, con obbligo per l'azienda di:

- fornire una risposta **motivata** entro un termine di **60 giorni**
- porre **rimedio** a discriminazioni immotivate

Valutazione congiunta delle retribuzioni (Art. 10)

Meccanismo di analisi e correzione di eventuali disparità retributive, da effettuarsi assieme ai rappresentanti dei lavoratori

Scatta al ricorrere di **3 condizioni cumulative**:

- le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il **5% in una qualsiasi categoria di lavoratori**

- il datore di lavoro **non ha motivato** tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere

- il datore di lavoro **non ha corretto** tale differenza immotivata di livello retributivo medio **entro sei mesi** dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni

È finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori e comprende una vasta mole di dati, incluse eventuali misure di contrasto alle disparità

Segue - valutazione congiunta delle retribuzioni (Art. 10)

Gli **esiti** della valutazione congiunta sono resi disponibili a:

- **lavoratori**
- **loro rappresentanti**

e sono comunicati all'organismo di monitoraggio (su richiesta a ITL e agli organismi per la parità territorialmente competenti)

Obbligo di adozione, entro un termine **ragionevole** e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, delle **misure** emerse come necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate

L'attuazione delle misure comprende un'analisi dei sistemi di valutazione e classificazione professionali neutri sotto il profilo del genere vigenti in azienda o l'istituzione di tali sistemi, al fine di garantire l'esclusione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta fondata sul sesso

Contenzioso, strumenti di tutela e sanzioni

D.lgs. rinvia agli artt. 36-41bis D.lgs. 198/2006 ("CPO" o "Codice delle Pari Opportunità"):

- procedimento a **legittimazione processuale attiva «diffusa»** (anche OO.SS., associazioni rappresentative dell'interesse leso e consigliere di parità)

- si articola in **4 fasi**: sommaria, opposizione (da proporsi entro 15 gg. dal decreto che definisce la fase sommaria), appello e cassazione), sul modello del procedimento di repressione della condotta antisindacale (art. 28 l. 300/1970)

- con **meccanismo di agevolazione probatoria**: ove siano forniti "**elementi di fatto**, desunti anche da dati di carattere statistico … idonei a fondare, **in termini precisi e concordanti**, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, **spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione**"

- pronuncia di **ordine di cessazione** del comportamento illegittimo e **rimozione degli effetti**; risarcimento del danno **anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita**

- ammenda fino a 50.000 euro o arresto fino a sei mesi in caso di inottemperanza a decreto o sentenza

Il D.lgs. **non traspone l'inversione totale dell'onere della prova** in caso di mancata attuazione degli obblighi di trasparenza di cui agli artt. 5, 6, 7, 9, 10 (a meno che la violazione non sia "manifestamente involontaria e di lieve entità")

Segue - contenzioso, strumenti di tutela e sanzioni

Art. 41 CPO e sanzioni per l'azienda in caso di accertamento di una violazione

- A seguito della comunicazione dell'accertamento da parte dell'ITL il Ministro o l'ente pubblico competente "adottano le opportune determinazioni" circa:

➢ sanzione **decadenziale**: revoca del beneficio o dell'appalto
➢ sanzione **interdittiva**: esclusione, per un periodo fino a 2 anni, dall'accesso a ulteriori benefici o appalti

- sanzione amministrativa da € 5.000 a € 10.000

”Stesso lavoro” e “lavoro di pari valore” come parametri sui quali costruire la “categoria” ai fini dell’applicazione delle nuove norme

Ai fini del diritto di informazione (art. 7), degli obblighi di reporting (art. 9) e della valutazione congiunta delle retribuzioni (art. 10) la “**categoria**” è costituita dai:

“lavoratori che svolgono lo **stesso lavoro** o un **lavoro di pari valore** raggruppati in modo non arbitrario sulla base dei criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui all'articolo 4, paragrafo 4, dal datore di lavoro dei lavoratori e, se del caso, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali”

Segue - “Stesso lavoro” e “lavoro di pari valore”

Centralità, nel D.lgs., dei sistemi di classificazione forniti dalla contrattazione collettiva:

“**I sistemi di classificazione** e inquadramento previsti dai **CCNL,** dalla **contrattazione decentrata,** dalla **contrattazione integrativa, ove consentito, o** dalla **legge costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione**, in quanto conformi ai criteri di cui al comma 3. Sono, altresì, **consentiti sistemi di classificazione professionale e di valutazione decisi dal datore di lavoro** ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere” (art. 4 c. 4)

“L’applicazione di un ccnl stipulato da OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale … costituisce **presunzione di conformità** ai principi di parità retributiva e di trasparenza … ferma restando la dimostrazione dell’esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori” (art. 4 c. 1)

Segue - “Stesso lavoro” e “lavoro di pari valore”

“Stesso lavoro” e “lavoro di pari valore” nell’art. 4 c. 2 D.lgs.:

“a) per “**stesso lavoro**” la prestazione lavorativa svolta nell’esercizio di **mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell’ambito del medesimo livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal CCNL** applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento”.

“b) per “**lavoro di pari valore**” la prestazione lavorativa **diversa svolta nell’esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento 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”.

Segue - “Stesso lavoro” e “lavoro di pari valore”

Profili professionali riconducibili alla stessa “qualifica esemplificativa“ (ossia alla stessa declaratoria) riconducibile allo stesso livello retributivo contrattuale previsto dal ccnl danno luogo a “**stesso lavoro**”

Profili professionali riconducibili ad aree funzionali diverse nell’ambito dello stesso livello retributivo previsto dal ccnl (es. ccnl Energia) danno luogo a “**lavoro di pari valore**”

- **Dirigenza** e **area quadri** del settore privato: aree caratterizzate da range retributivi di maggiore ampiezza; fenomeno del “soffitto di cristallo”. Nell’ambito della categoria dirigenziale sarà “lavoro di pari valore”, a meno che non vi siano classificazioni endoaziendali con corrispondenti fasce retributive differenziate

- Lavoratori svolgenti mansioni uguali ma con applicazione di ccnl diversi?

La nozione di “livello retributivo”: uno snodo problematico a livello di trasposizione nel diritto interno

La Direttiva (art. 3 lett. b) lo definisce:

- “la retribuzione **lorda annua** e la corrispondente retribuzione oraria lorda”
- Il D,lgs. aggiunge alla definizione fornita dalla Direttiva l’inciso:

“da intendersi come la **totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi**, 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”

Quindi i superminimi sono esclusi dagli obblighi di informativa?

Segue - la nozione di “livello retributivo”

Qualche considerazione contro l’esclusione:

- La quasi totalità del divario retributivo di genere è racchiusa negli elementi contrattati a livello individuale, come i superminimi: verrebbe quindi frustrata la finalità della Dir.
- Il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile a norma del CPO per aziende > 50 dip. impone sia indicato il “monte retributivo annuo lordo” (che necessariamente include i superminimi)

E a favore dell’esclusione:

- La relazione illustrativa al D.lgs. giustifica l’esclusione, a titolo esemplificativo, di “superminimi individuali, premi una tantum e indennità ad personam“ invocando il considerando 17 alla Dir., che auspica l’eliminazione delle discriminazioni retributive dirette e indirette ma “non impedisce ai datori di lavoro di retribuire in modo diverso i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore sulla base di criteri oggettivi, neutri sotto il profilo del genere e privi di pregiudizi, come le **prestazioni e le competenze**”

Segue - la nozione di “livello retributivo”

Ove il giudice nazionale ritenga non correttamente trasposta la Direttiva in ragione dell’espunzione, dalla nozione di “livello retributivo“, degli elementi non strutturali quali i superminimi, non potrebbe fare ricorso all’**interpretazione conforme** della norma del D.lgs., che si configurerebbe - verosimilmente - come contra legem. Il giudice nazionale potrebbe quindi **sollevare questione di legittimità costituzionale** innanzi alla Consulta, assumendo come parametri gli artt. 11 e 117 1° c. Cost. e come norma interposta la Direttiva

Se ricorre un **disallineamento** tra inquadramento formale e retribuzione del lavoratore rispetto alle sue mansioni effettive sarà l’assetto retributivo a determinare l’appartenenza alla relativa “categoria”:

- sovrainquadramento
- art. 2103 cc. 2 e 4 cod. civ. (modifica assetti organizzativi aziendali e ipotesi previste dal ccnl)
- art. 42 D.lgs. 81/2008 (inidoneità alla mansione specifica)

Spunti di discussione

- La nuova normativa interviene su assetti di trattamenti retributivi variegati e stratificatisi in decenni, presumibilmente non giustificabili in termini di oggettività e gender-neutrality: gli impatti risarcitori potranno avere portata molto significativa

- La nuova normativa e l'assetto retributivo futuro delle aziende: necessaria "procedimentalizzazione" e ancoraggio a parametri oggettivi dei criteri per la progressione economica, dei sistemi di valutazione della prestazione lavorativa e della misurazione della produttività

- Trasparenza retributiva come vantaggio: consapevolezza e prevedibilità degli assetti retributivi contribuiscono a una più attenta gestione delle risorse umane con effetti positivi sul clima aziendale. Ma in termini concreti potrebbe esserci un rischio di frustrazione dei più meritevoli per un sistema che nei risvolti applicativi potrebbe avere una tendenza intrinseca all'egualitarismo retributivo?

Grazie per l’attenzione!

Avv. Margherita Covi
Senior Partner, Studio Ichino - Brugnatelli e Associati

ICHINO BRUGNATELLI e ASSOCIATI