



Numero 2 / 2026

Marco BIASI

***La pay transparency dalla Dir. Ue 2023/970  
al D.Lgs. n. 96/2026: una prima lettura***

# La *pay transparency* dalla Dir. Ue 2023/970 al D.Lgs. n. 96/2026: una prima lettura

Marco BIASI

*Professore Associato di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Milano*

**Abstract:** Il contributo offre una prima lettura del D.Lgs. n. 96/2026, con il quale è stata attuata in Italia la Dir. Ue 2023/970 in materia di *pay transparency*. L'analisi ruota attorno ai tre nuclei essenziali delle garanzie di nuovo conio, ovvero alla trasparenza nella fase pre-assuntiva, all'informativa individuale nel corso del rapporto di lavoro, e agli obblighi, posti in capo alle imprese di maggiori dimensioni, di rendicontazione periodica e di (eventuale) valutazione congiunta delle retribuzioni. L'A. sottolinea alcune criticità nell'approccio italiano alla trasparenza retributiva, giungendo comunque a rilevare da ultimo che la disciplina in esame assume i tratti, prima ancora che di un singolo plesso normativo, di un percorso culturale ed organizzativo che dovrà giocoforza vedere attivamente coinvolti non solo il legislatore, ma anche le imprese e le organizzazioni sindacali.

**Sommario:** 1. Premessa. 2. Il campo di applicazione della Dir. 2023/970 e del D.Lgs. n. 96/2026. 3. Gli obblighi di trasparenza nella fase pre-assuntiva. 4. Il diritto di informazione (individuale) sui livelli retributivi medi ripartiti per sesso. 5. Segue. Il ruolo del contratto collettivo (“*leader*”). 6. Gli obblighi di rendicontazione periodica e la valutazione congiunta delle retribuzioni. 7. L'apparato sanzionatorio: cenni. 8. Conclusioni.

## 1. Premessa

La Dir. Ue 2023/970<sup>1</sup> è dichiaratamente volta a rafforzare, attraverso la trasparenza retributiva, l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro

---

<sup>1</sup> Sulla Dir. Ue 2023/970, v., *ex multis*, C. Alessi, *La direttiva 2023/970/UE sulla parità retributiva tra uomini e donne e le prospettive di attuazione in Italia*, in *Giur. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2026, in corso di pubblicazione; F. Pisani, *Parità retributiva di genere e autonomia contrattuale: la Direttiva 970/2023 nell'ordinamento multilivello*, in AA.VV., *Libertà di impresa e azione collettiva nell'ordinamento multilivello. Giornate di Studio AIDLASS 2025, Ancona, 29-30 maggio 2025*, Piacenza, 2026, 371 ss.; S. Ciucciovino, *Trasparenza salariale, poteri datoriali e gender pay gap alla prova della Direttiva UE 970/2023*, in *Open*, 2025, 2, 104 ss.; F. Bettio, L. Corazza, *Il lavoro di pari valore e la “fabbrica della disparità”: superare i limiti del contrasto alle discriminazioni*, *ibidem*, 89 ss.; L. Calafà, M. Peruzzi, *L'autonomia collettiva nella direttiva sul “gender pay gap”*, in *Lav Dir.*, 2025, 1, 37 ss.; L. Casano, *Trasparenza, regolazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, tutela della professionalità nelle transizioni occupazionali*, in AA.VV., *Le dimensioni della trasparenza. Relazioni industriali, mercato, rapporto*, Modena, 2026, 196 ss.; M. Lamannis, *Trasparenza e parità retributiva nella dir. n. 2023/970/UE: l'atteso epilogo di un annoso percorso*, in G. Calvellini (a cura di), *Tutela della trasparenza ed effettività del diritto alla retribuzione. Dialogo tra accademia, parti sociali e operatori del diritto*, *Quad. Dir. Lav. Merc.*, 2025, 133 ss.; M. Faioli, *Retribuzione trasparente, lavoro di pari valore, obblighi datoriali. Per un monitoraggio digitale di nuova generazione*, in *federalismi*, 2025, 27, 273 ss.; D. Izzi, *Alla ricerca dell'effettiva parità di retribuzione tra uomini e donne: la Direttiva UE n. 2023/970 come punto di svolta?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2024, 2, 301 ss.; V. Ferrante, *Divario retributivo di genere: novità e conferme dalla direttiva (UE) 2023/970*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2024, 2, 313 ss.; S. Roccisano, *Prime osservazioni sulla Direttiva (UE) 970/2023 in materia di parità di retribuzione tra donne e uomini*, in *Resp. Civ. Prev.*, 2024, 3, 1050 ss.; D. Mezzacapo, *L'effettività della normativa antidiscriminatoria e la Direttiva 2023/970/UE in materia di trasparenza retributiva uomo/donna*, in *Lav. Prev. Oggi*, 2023, 5/6, 332 ss.; F. Guarriello, *Rendere trasparenti le politiche del personale aiuta a risolvere il gender pay gap?*, in *Lav. Dir.*, 2023, 1, 29 ss.; Ead., *Mercato e valori nel contrasto al gender pay gap. Trasparenza, informazione e certificazione*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2024, 3, 397 ss.; M.L.

o per un lavoro di pari valore: proprio per questo, la base giuridica sulla quale essa poggia è l'art. 157, parr. 1 e 3, TFUE<sup>2</sup>, mentre resta sullo sfondo la questione dell'adeguatezza dei livelli salariali e delle relative fonti di definizione<sup>3</sup>.

L'attenzione dedicata dalla dottrina italiana – e non solo<sup>4</sup> – alla Direttiva è stata significativa sin dalla sua approvazione e si è progressivamente intensificata con l'approssimarsi della data ultima di recepimento, avvenuto, a ridosso del termine ultimo del 6 giugno 2026, per mano del D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026 ed entrato in vigore il 7 giugno 2026<sup>5</sup>.

Né la Direttiva, né, inevitabilmente, il Decreto si atteggiano a *corpora* di natura sostanziale, nella misura in cui gli stessi si ergono, attraverso strumenti di carattere procedimentale e sanzionatorio<sup>6</sup>, a sostegno e a garanzia dell'effettività, attraverso il *medium* – tutt'altro che inedito<sup>7</sup> – della trasparenza<sup>8</sup>, di principi già da tempo radicati dell'ordinamento euro-unitario (art. 23 CDFUE), oltre che nazionale (art. 37 Cost.)<sup>9</sup>.

Il bersaglio del legislatore euro-unitario è, come anticipato, la discriminazione di genere sul piano retributivo<sup>10</sup>, nelle sue diverse forme (stereotipi di genere, soffitto di cristallo, pavimento appiccicoso, segregazione verticale e orizzontale)<sup>11</sup>, ma ci si può legittimamente chiedere (e di seguito ci si chiederà) se l'intervento non finisca per incidere in modo più profondo sulle dinamiche delle organizzazioni – specialmente, ma non esclusivamente, private<sup>12</sup> – e sul processo di inserimento e di crescita del personale al loro interno.

Nel tentare di fornire una prima, inevitabilmente dubitativa, risposta a tale interrogativo, sarà necessario ripercorrere le trame del D.Lgs. n. 96/2026, nel confronto con gli obiettivi, prima

---

Vallauri, *Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva*, in *Law. Dir. Eur.*, 2023, 3, 1 ss.; A. Zilli, *La trasparenza salariale tra diritti e tecnologia*, in *Law. Giur.*, 2021, 6, 579 ss.

<sup>2</sup> V. Considerando 4 Dir. Ue 2023/970.

<sup>3</sup> Sull'esclusione della materia retributiva dalle competenze del legislatore europeo sulla scorta dell'art. 153, par. 5, TFUE, cfr., naturalmente, Corte Giust. Ue, 11 novembre 2025, C-19/23, in *Arg. Dir. Law.*, 2026, 1, 118, con nota di E. Menegatti, *Il "vuoto" è un po' più pieno: la Corte di Giustizia salva la Direttiva sul salario minimo*.

<sup>4</sup> Cfr., per i riferimenti, M. Marotta, *Directive (EU) 2023/970's Role in Strengthening Italian Legislator's "Carrot-and-Stick" Transparency Approach to Gender Equality*, in *Ind. Law Journ.*, 2026, in corso di pubblicazione.

<sup>5</sup> Per un primo commento, T. Treu, *La direttiva 2023/970 e il d.lgs. n. 96/2026 di recepimento: problemi di effettività*, in *Open*, 2026, 1, anticipazione (consultabile al link: <https://open.labourlawcommunity.org/la-direttiva-2023-970-e-il-d-lgs-n-96-2026-di-recepimento-problemi-di-effettivita/>); P. Rausei, *Trasparenza retributiva per contrastare le discriminazioni*, in *Dir. Prat. Law.*, 2026, 24, 1407 ss.; in G. Benincasa, *In Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo di trasposizione della direttiva UE 2023/970: epilogo della questione salariale di genere?*, in *Boll. Adapt*, 3 giugno 2026.

<sup>6</sup> E. Tarquini, *Parità retributiva di genere e trasparenza salariale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2024, 2, 380 ss.

<sup>7</sup> Cfr. già, oltre ovviamente al D.Lgs. n. 104/2022 (c.d. decreto trasparenza), la certificazione della parità di genere di cui alla L. n. 162/2021, pur ispirata ad una logica volontaristica/premiale (F. Guarriello, *Mercato e valori*, cit., 408 ss.; G. Consonni, *La certificazione della parità di genere: la UNI/PdR 125:2022*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2024, 2, 395 ss.; S. Borelli, *La certificazione di parità e la standardizzazione delle fonti del diritto del lavoro*, in *Dir. e Soc.*, 2024, 1, 347 ss.; L. Casano, *Certificazione della parità di genere e trasparenza: riflessioni a margine della prima attuazione del sistema*, in *Equal*, 2024, 2, 161 ss.; L. Zappalà, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, in *Law. Dir. Eur.*, 2022, 3, 2 ss.).

<sup>8</sup> F. Lamberti, *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in *federalismi*, 7 febbraio 2024; in generale, A. Zilli, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pisa, 2022.

<sup>9</sup> Cfr., ampiamente, L. Corazza, *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, Milano, 2025, 143 ss.

<sup>10</sup> Cfr. l'attenzione alla discriminazione intersezionale di cui all'art. 3, par. 2, lett. e), Dir Ue 2023/970.

<sup>11</sup> V. Fili, *Le difficili libertà delle donne tra gender wage gap, soffitti di cristallo e bassa fecondità*, in *Law. Dir. Eur.*, 2021, 2, 1 ss.

<sup>12</sup> Sul *gender pay gap* nel lavoro pubblico v., da ultimo e per tutti, A. Boscati, *La questione del gender pay gap nel lavoro pubblico contrattualizzato: qual è il possibile ruolo delle parti sociali per il suo superamento?*, in P. Albi (a cura di), *Partecipazione, conflitto ed eguaglianza nella trama del diritto del lavoro*, Pisa, 2026, 249 ss.

ancora che con le previsioni, della Dir. Ue 2023/970, la quale costituirà la stella polare che dovrà guidare l'interpretazione delle disposizioni, specie quelle meno limpide, contenute nella normativa nazionale: a valle di una breve ricognizione sul campo di applicazione del provvedimento (par. 2), ci si concentrerà quindi sui tre nuclei essenziali delle garanzie di nuovo conio, ovvero sulla trasparenza nella fase pre-assuntiva (par. 3), sull'informativa individuale sui livelli retributivi medi (parr. 4-5), e, per le imprese di maggiori dimensioni, sugli obblighi di rendicontazione periodica e di (eventuale) valutazione congiunta delle retribuzioni (par. 6). A fronte del carattere rimediabile delle previsioni *de quibus*, non si potrà non dedicare almeno un cenno all'apparato sanzionatorio (par. 7), prima di giungere ad una, giocoforza provvisoria, valutazione d'insieme sulla via italiana alla *pay transparency* (par. 8).

## 2. Il campo di applicazione della Dir. 2023/970 e del D.Lgs. n. 96/2026

La normativa sulla *pay transparency* si applica, per espressa statuizione dell'art. 2, par. 1, Dir. Ue 2023/970 e dell'omologo art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 96/2026, ai datori di lavoro del settore sia pubblico sia privato.

È, però, spostando il fulcro dell'attenzione sull'altro contraente, ossia sul lavoratore, che si intravedono alcune diversità tra la cornice europea e l'attuazione della stessa in ambito nazionale.

Segnatamente, a latere di quanto si dirà *infra* relativamente ai candidati ad un impiego (cui si applicano le prescrizioni di cui all'art. 5 Dir. Ue 2023/970 e all'art. 5 D.Lgs. n. 96/2026), nel par. 2 dell'art. 2 della Dir. Ue 2023/970 Ue si legge che nel cono d'ombra della disciplina europea rientrano “tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia”. Tale previsione deve essere coordinata con il contenuto del Considerando 18 della Direttiva *de qua*, nel quale trovano menzione i lavoratori in posizione dirigenziale, unitamente ai lavoratori a tempo parziale, ai lavoratori a tempo determinato e alle persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale. Sempre dal Considerando 18 Dir. Ue 2023/970 si trae l'indicazione secondo cui “i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a *voucher*, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i lavoratori nell'ambito del lavoro protetto, i tirocinanti e gli apprendisti [non solo di per sé esclusi, ma] rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva [solamente] a condizione che soddisfino i criteri pertinenti”.

Alla luce della vocazione estensiva, per quanto non universalistica (il lavoro autonomo pare comunque porsi al di fuori del cono d'ombra della Dir. Ue 2023/970), della nozione di *worker* utile ai fini dell'applicazione delle regole di matrice euro-unitaria sulla *pay transparency*, ha destato una certa perplessità l'iniziale scelta di escludere in radice, per mano dell'art. 2, comma 2, dello schema di decreto licenziato dal Consiglio dei Ministri il 5 febbraio 2026, i contratti di apprendistato, di lavoro domestico e di lavoro intermittente dalla normativa italiana di recepimento<sup>13</sup>.

Senonché, nella versione finale del decreto, l'esclusione, oggi racchiusa nell'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 96/2026, concerne i soli contratti di lavoro domestico e di lavoro intermittente. In

---

<sup>13</sup> G. Benincasa, M. Menegotto, M. Tiraboschi, *Salari trasparenti: prima valutazione dello schema di decreto approvato dal Consiglio dei Ministri*, in *Boll. Adapt*, 9 febbraio 2026.

ordine a quest'ultima fattispecie contrattuale, tuttavia, qualche dubbio permane, in considerazione, non tanto e non solo della giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea sulla nozione di *worker*<sup>14</sup>, ma anche e, forse, soprattutto dell'imperativo, che emerge chiaramente dal Considerando 8 Dir. Ue 2023/970, di operare una valutazione caso per caso e non a priori circa l'inclusione dei lavoratori intermittenti e, persino, dei lavoratori domestici<sup>15</sup>.

### 3. Gli obblighi di trasparenza nella fase pre-assuntiva

Un primo nucleo di tutela della normativa euro-unitaria sulla *pay transparency* ha riguardo alla fase precedente all'assunzione e implica un cambiamento, più o meno profondo a seconda della singola organizzazione e, prima ancora, del singolo contesto ordinamentale<sup>16</sup>, nelle modalità di pubblicazione degli annunci di lavoro e nella stessa dinamica del colloquio di lavoro, a fronte del diritto del candidato o della candidata ad un impiego di ricevere informazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione.

Lo scopo, come chiarito all'art. 5, par. 1, Dir. Ue 2023/970 è di “garantire una trattativa informata e trasparente sulla retribuzione”, nella prospettiva di una correzione dello squilibrio negoziale che sembra muovere oltre i confini del parità di genere<sup>17</sup>, nel momento in cui la preventiva messa a fuoco del profilo ricercato e, se non proprio del *budget* allocato dall'impresa, della fascia di costo per l'impresa associato alla (o, forse meglio, stimato per la) posizione da ricoprire sembra risponderne ad un interesse tanto delle candidate, quanto dei candidati ad un impiego<sup>18</sup>.

Resta, comunque, fermo che la normativa non preclude – anzi, attraverso la garanzia della trasparenza, potrebbe di converso favorire – un'eventuale trattativa individuale all'esito della quale il candidato o la candidata ad un impiego addivenga ad un accordo che contempli una retribuzione iniziale (da intendersi qui come “pacchetto economico complessivo”, inclusivo della componente variabile e dei benefit) di importo maggiore di quello originariamente comunicato dall'impresa nell'annuncio, ovvero dichiarato in sede di colloquio<sup>19</sup>.

Anche per questo – ovvero per stimolare, o quanto meno per non scongiurare, una contrattazione “a rialzo” e non “a ribasso” – ai candidati e alle candidate non possono essere direttamente richieste, né possono essere acquisite indirettamente per il tramite di soggetti cui il datore di lavoro abbia affidato la fase di selezione (e.g., gli/le “*head hunters*”), informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro<sup>20</sup>. Avendo riguardo allo scenario

---

<sup>14</sup> Corte Giust. 26 febbraio 1992, C-357/89, Raulin. Sulla nozione euro-unitaria di *worker* v., ampiamente, la trattazione monografica di S. Giubboni, *I nuovi confini della subordinazione. Studi sul campo di applicazione del diritto del lavoro*, Soveria Mannelli, 2024, ed ivi ulteriori riferimenti.

<sup>15</sup> Cfr. anche P. Rausei, *Trasparenza retributiva*, cit., 1408.

<sup>16</sup> Al riguardo, è interessante notare che i Paesi che per primi si sono mossi nella direzione dell'attuazione della Dir. Ue 2023/970 hanno prestato una particolare attenzione proprio al tema della trasparenza nella fase anteriore all'assunzione: cfr. il resoconto di M. Menegotto, M. Roiatti, S. Spattini, *Direttiva trasparenza salariale: nell'UE un'attuazione ancora a macchia di leopardo*, in *Boll. Adapt*, 9 febbraio 2026.

<sup>17</sup> Cfr. Considerando 32 Dir. Ue 2023/970.

<sup>18</sup> Peraltro, già nell'art. 46, comma 3, lett. b), del D.Lgs. n. 198/2006, si era previsto, per le imprese rientranti nel campo di applicazione della disposizione, l'obbligo di inserire nel rapporto biennale sulla situazione del personale “informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale... e sui criteri per le progressioni di carriera”.

<sup>19</sup> Cfr. Considerando 32 Dir. Ue 2023/970; V. Ferrante, *Divario retributivo di genere*, cit., 332.

<sup>20</sup> Così nell'art. 5, par. 2, Dir. Ue 2023/970 e nel pressoché omologo art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 96/2026.

nazionale, tale divieto poteva forse già evincersi dall'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori, che, come noto, pone un freno alle indagini datoriali attinenti a “*fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore*”<sup>21</sup>. In questo senso, non sembra che la retribuzione percepita presso un diverso datore di lavoro possa agevolmente rientrare tra gli elementi dai quali possono trarsi indicazioni circa la *bonitas solutoria* del prestatore di lavoro<sup>22</sup>. Non pare, viceversa, precluso chiedere al candidato o alla candidata le proprie aspettative circa il livello retributivo *ad quem* (a prescindere da quanto eventualmente comunicato dalla società o indicato nell'avviso di posto vacante), a meno che ciò non sia surrettiziamente orientato all'acquisizione dell'informazione vietata (ovvero il livello salariale *a quo*), come si verificherebbe forse nell'ipotesi in cui, in sede di colloquio, si assumessero informazioni circa il livello di inquadramento ed il contratto collettivo applicato presso il precedente datore di lavoro.

Ancora, tanto la Direttiva, quanto il decreto interno di recepimento impongono – ma tale imperativo, a fronte del sostrato normativo sviluppatosi in questa materia, sembra recare una cifra prettamente ricognitiva<sup>23</sup> – la conduzione delle procedure di selezione e di assunzione con modalità non discriminatorie<sup>24</sup>, nonché la redazione degli avvisi e dei bandi con cui sono rese note le opportunità di lavoro “secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti”: in questa prospettiva, l'auspicio è che, all'esito della novella, non si assista più alla pubblicazione di offerte di lavoro del tenore di “cercasi cassiera” o “cercasi cameriera”, già peraltro meno diffuse di un tempo, per effetto di una progressiva evoluzione culturale e, parallelamente, regolativa.

#### 4. Il diritto di informazione (individuale) sui livelli retributivi medi ripartiti per sesso

Ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. n. 96/2026 (e, a monte, dell'art. 7 Dir. Ue 2023/970), i lavoratori e le lavoratrici hanno il diritto di richiedere e di ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, anche per il tramite dei loro rappresentanti o degli organismi per la parità (su specifica delega), le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> Sull'art. 8 s.l. v., per gli opportuni riferimenti, M. Biasi, *L'attualità dell'art. 8 Stat. Lav. al tempo dei social media*, in *Lav. Giur.*, 2021, 1, 40 ss.

<sup>22</sup> Cfr. U. Romagnoli, *Art. 8*, in G. Ghezzi - G.F. Mancini - U. Romagnoli, *Statuto dei Diritti dei Lavoratori*, Bologna, 1979, II ed., 147.

<sup>23</sup> Cfr., ad esempio, l'art. 25 del D.Lgs. n. 198/2006, su cui v. E. Pasqualetto, *La complicata nozione di discriminazione di genere dopo la legge n. 162/2021*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2024, 2, 352 ss.

<sup>24</sup> Art. 5, par. 3, Dir. Ue 2023/970 e art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 96/2026.

<sup>25</sup> Inoltre, ai sensi del comma 4 dell'art. 7 D.Lgs. n. 96/2026, i datori di lavoro sono tenuti ad informare annualmente tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici del proprio diritto all'informativa individuale; sul punto, sembra potersi ritenere che il datore di lavoro possa utilmente ottemperare a tale obbligo attraverso la definizione di una *policy*, da (ri)portare all'attenzione delle lavoratrici e dei lavoratori con cadenza almeno annuale, contenente le istruzioni relative alle modalità di presentazione dell'istanza e di relativa gestione da parte aziendale.

Tale istanza non può essere formulata più di una volta all'anno<sup>26</sup>, ma è interessante notare che il datore di lavoro può assolvere tale obbligo anche – verrebbe da dire, “in via preventiva”<sup>27</sup> – mediante la pubblicazione di tali informazioni “nella propria rete intranet o nell’area riservata del sito internet aziendale”<sup>28</sup>, ovvero estrapolandole dai dati raccolti ai fini dell’attività, obbligatoria per le imprese con almeno cento dipendenti<sup>29</sup> e facoltativa per quelle di minori dimensioni<sup>30</sup>, di monitoraggio di cui all’art. 9 D.Lgs. n. 96/2026 (su cui v. *infra*) e rendendole disponibili direttamente ai rappresentanti dei lavoratori o agli organismi per la parità, destinatari della rilevazione ivi disciplinata<sup>31</sup>. Questi ultimi possono pure, per conto dei lavoratori (ed in alternativa ad un’istanza diretta avanzata da questi ultimi), richiedere degli appositi, motivati chiarimenti laddove le informazioni risultassero imprecise o, più verosimilmente (in considerazione della provenienza unilaterale del dato), incomplete<sup>32</sup>.

A tale riguardo, è doveroso sottolineare che, a dispetto di alcune frettolose, se non fantasiose, ricostruzioni apparse sulla stampa, le informazioni di cui si discorre hanno riguardo a livelli retributivi *medi* e non individuali, non potendo di certo la disciplina in parola fondare un presunto diritto del singolo di conoscere la retribuzione percepita dalle colleghe e dai colleghi<sup>33</sup>. Al contrario, se, da un lato, la normativa pone il divieto di impedire ai lavoratori e alle lavoratrici la divulgazione della propria retribuzione<sup>34</sup>, dall’altro lato, il comma 7 dell’art. 7 D.Lgs. n. 96/2026 è chiarissimo nel prevedere che le informazioni diverse da quelle relative alla *propria* retribuzione o al *proprio* livello retributivo, ottenute attraverso l’informativa di cui all’art. 7 stesso, “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”<sup>35</sup>. Non solo. Ai sensi dell’art. 11, comma 2, D.Lgs. n. 96/2026, nel momento in cui l’accesso alle informazioni di cui all’art. 7 (così come agli artt. 9 e 10) del D.Lgs. n. 96/2026 “comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile”, tale dato deve essere conoscibile unicamente ai rappresentanti dei lavoratori, all’ispettorato o

---

<sup>26</sup> La limitazione del numero di richieste individuali trova ragione nell’esigenza, messa a fuoco nel Considerando 34 Dir. Ue 2023/970, di “limitare, per quanto possibile, i costi e gli oneri amministrativi per i datori di lavoro, con particolare attenzione alle micro, piccole e medie imprese”, ma, a pensar male, si potrebbe ipotizzare che la disposizione miri (pure) a prevenire l’eventualità di reiterate richieste ex art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 96/2026 aventi una finalità emulativa o strumentale, altrimenti arginabili solo attraverso il ricorso ai principi generali, come l’abuso del diritto (cfr. M. Biasi, *L’abuso del diritto nella relazione di lavoro, tra Ordnungsbegriff e rifrazione del sinallagma*, in *Law. Dir. Eur.*, 2026, 1, 2 ss.).

<sup>27</sup> Cfr. G. Falasca, *Trasparenza salariale al via: check up delle retribuzioni*, in *Il Sole 24 Ore – Norme e Tributi*, 8 giugno 2026, 16, ad avviso del quale il D.Lgs. n. 96/2026 “incoraggia una gestione proattiva della trasparenza, prevedendo la possibilità per il datore di lavoro di pubblicare preventivamente le informazioni richieste, così da ridurre il rischio di contenzioso e standardizzare le modalità di informazione”.

<sup>28</sup> Art. 7, comma 2, D.Lgs. n. 96/2026.

<sup>29</sup> Art. 9, comma 8, D.Lgs. n. 96/2026.

<sup>30</sup> Il legislatore nazionale non si è avvalso della facoltà, contemplata al par. 5 dell’art. 9 Dir. Ue 2023/970, di imporre – e non già meramente di consentire – ai datori di lavoro con meno di 100 lavoratori di fornire le informazioni di cui al par. 1 dell’art. 9 Dir. Ue 2023/970 mediante la procedura di cui allo stesso art. 9 D.Lgs. n. 96/2026, le cui modalità di più granulare definizione sono state affidate, per mano del comma 4 dell’art. 9 D.Lgs. n. 96/2026, ad uno o più decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto (ovvero dal 7 giugno 2026).

<sup>31</sup> Art. 7, comma 3, D.Lgs. n. 96/2026.

<sup>32</sup> Art. 7, comma 5, Dir. n. 96/2026.

<sup>33</sup> Così, puntualmente, G. Benincasa, M. Menegotto, M. Tiraboschi, *Salari trasparenti: prima valutazione dello schema di decreto approvato dal Consiglio dei Ministri*, in *Boll. Adapt*, 9 febbraio 2026.

<sup>34</sup> Art. 7, comma 6, D.Lgs. n. 96/2026; art. 7, comma 5, Dir. Ue 2023/970.

<sup>35</sup> Cfr. il par. 6 dell’art. 7 Dir. Ue 2023/970 ed il par. 2 dell’art. 12 Dir. Ue 2023/970.

all'organismo per la parità<sup>36</sup>: in sostanza, pare vigere un sostanziale diritto all'anonimato, quanto meno rispetto alle colleghe e ai colleghi *uti singuli*, rispetto al livello retributivo dell'eventuale lavoratore o lavoratrice comparabile che possa essere «fotograficamente» identificato<sup>37</sup>.

Proseguendo nell'analisi, va rilevato che è sull'oggetto dell'informativa che si osserva un non trascurabile scostamento tra la cornice europea e la sua attuazione in Italia.

Segnatamente, nella Direttiva (ma, ancor prima, nella Dir. Ue 2006/54)<sup>38</sup>, il livello retributivo, definito all'art. 3, par. 1, lett. b), Dir. Ue 2023/970 quale “retribuzione lorda annua” e “corrispondente retribuzione oraria lorda” (ma v. anche il 22° Considerando della Dir. Ue 2023/970, ove si parla di “retribuzione effettiva specificata per il lavoratore”), rimanda ad una nozione invero ampia di retribuzione<sup>39</sup>, comprendente, come chiarito nell'art. 3, par. 1, lett. a), Dir. Ue 2023/970, “il salario o lo stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore (componenti complementari o variabili) a motivo dell'impiego di quest'ultimo”<sup>40</sup>. Ne deriverebbe che, nella prospettiva della Dir. Ue 2023/970, nel livello retributivo medio, utile ai fini dell'informazione (e dell'eventuale comparazione: v. *infra*), dovrebbero rientrare tutte le somme che trovano causa nel rapporto di lavoro, a qualunque titolo imputate<sup>41</sup>.

Di converso, la definizione di “livello retributivo” racchiusa nell'art. 3, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 96/2026 ingloba la “retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, 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”.

Dato normativo (nazionale) alla mano, ci si può ragionevolmente chiedere se i trattamenti economici individuali eccedenti la retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva per una determinata qualifica (i c.d. “superminimi”) debbano essere o meno inclusi nella base di calcolo del livello retributivo medio utile ai fini della comparazione.

---

<sup>36</sup> Cfr. art. 12, par. 3, Dir. Ue 2023/970.

<sup>37</sup> Cfr. anche il comma 8 dell'art. 7 del D.Lgs. n. 96/2026 che, proprio al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori, consente alle imprese che occupano fino a quarantanove lavoratori di fornire le informazioni di cui al comma 1 dello stesso art. 7 D.Lgs. n. 96/2026 con le modalità definite dal decreto che, ai art. 9, comma 4, D.Lgs. n. 96/2026, dovrà essere adottato dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, entro novanta giorni dal 7 giugno 2026 (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 96/2026). Cfr. Garante Privacy, *Parere su uno schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva (UE) 2023/970, volta rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore*, 26 marzo 2026, consultabile [sub https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/10242702](https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/10242702)

<sup>38</sup> Cfr. Corte Giust. Ue 4 ottobre 2024, C-314/2023, Air Nostrum, in *Foro Amm.*, 2024, 10, 1369, ove si legge che “il concetto di retribuzione definito all'art. 2, par. 1, lett. e), della Dir. 2006/54 è una nozione autonoma del diritto dell'Unione che deve essere interpretata estensivamente”.

<sup>39</sup> L. Casano, *Trasparenza, regolazione*, cit., 197; D. Izzi, *Alla ricerca*, cit., pag. 304

<sup>40</sup> Ma v. anche il Considerando 21 Dir. Ue 2023/970, che, nel rinviare all'elaborazione ultra-decennale della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, chiarisce che “la nozione di retribuzione dovrebbe comprendere non solo lo stipendio, ma anche componenti variabili o complementari della retribuzione”, tra le quali rientrerebbero “tutte le eventuali prestazioni che si aggiungono al salario o allo stipendio normale di base o minimo che il lavoratore riceve direttamente o indirettamente, in contanti o in natura”.

<sup>41</sup> C. Alessi, *La direttiva 2023/970/UE sulla parità retributiva*, cit.

A favore dell'esclusione si è pronunciata, sia pur in chiave dubitativa, una parte della dottrina, a fronte del tenore letterale del decreto e della volontà governativa di garantirne un'applicazione graduale della nuova disciplina<sup>42</sup>.

Tuttavia, si potrebbe obiettare che una simile lettura sortirebbe l'effetto di minare alla base e addirittura tradire lo spirito, oltre alla lettera<sup>43</sup>, della Direttiva, posto che è proprio nella pratica dei superminimi che normalmente si annidano i divari retributivi che l'intervento del legislatore euro-unitario intende arginare<sup>44</sup>: d'altro canto, si è persuasivamente argomentato che, se dalla base di calcolo della retribuzione media vengono omissi i superminimi, l'effetto sarebbe un sostanziale appiattimento del dato risultante sullo *standard* fissato dai contratti collettivi per la qualifica o per il livello di inquadramento oggetto di rilevazione, con buona pace dell'obiettivo di fare luce sui differenziali retributivi legati al genere<sup>45</sup>.

Per scongiurare un simile esito pare, perciò, opportuno sondare la via di un'interpretazione conforme della normativa nazionale, in grado di garantire l'effetto utile della Direttiva.

Andrebbe innanzitutto rilevato che l'esclusione di cui all'art. 3, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 96/2026 ha riguardo ai trattamenti «non strutturali», tra i quali non pare rientrare il superminimo, dal momento che tale importo sarebbe entrato, per espressa volontà delle parti, nella – per l'appunto – struttura del contratto individuale di lavoro. Né pare decisiva sul punto la distinzione tra superminimo assorbibile e non assorbibile, dal momento che l'effettivo assorbimento di un superminimo nominalmente assorbibile dipende pur sempre dalle dinamiche della contrattazione collettiva, sicché lo stesso potrebbe anche non verificarsi mai, specie in presenza di importi di rilevante entità o, magari, perché nella prassi di una certa azienda i superminimi, quand'anche assorbibili, non vengono di fatto mai assorbiti per uso aziendale. Parimenti, dovrebbero ritenersi componenti strutturali della retribuzione le erogazioni che, mutuando il linguaggio della direttiva, trovano la loro “specificazione”, con carattere stabile e non temporaneo, nel contratto individuale di lavoro, quali le componenti accessorie del salario, le *stock options*, i premi connessi alle misure di *welfare*, così come le somme erogate dal datore di lavoro a gruppi di lavoratori per spirito di liberalità o di gratificazione, dal momento che il Decreto limita l'esclusione in parola alle sole somme riconosciute “su base personale” e “non generalizzate”<sup>46</sup>.

Piuttosto, è interessante notare che lo stesso decreto impone che anche le erogazioni individuali non strutturali e temporanee, come ad esempio i premi *ad personam* (o il “bonus casa” per il

---

<sup>42</sup> E.M. D'Onofrio, C. Nannetti, *La trasparenza retributiva nello schema di decreto di recepimento della Direttiva 2023/970/UE. La nuova architettura della parità retributiva di genere*, in *Ius lavoro*, 22 maggio 2026.

<sup>43</sup> Cfr. T. Treu, *La direttiva 2023/970 e il d.lgs. n. 96/2026 di recepimento*, cit.; cfr. già XIV Commissione Permanente (Politiche dell'Unione Europea), *Parere favorevole con osservazione*, formulato in occasione della seduta di mercoledì 11 marzo 2026. Cfr. anche i rilievi critici delle parti sociali (G. Benincasa, *Dalle celebrazioni dell'8 marzo alla realtà dell'occupazione femminile. La questione salariale e le posizioni delle parti sociali sul recepimento della direttiva UE in Italia*, in *WP ADAPT*, n. 3/2026), come pure dell'Associazione Italiana dei Direttori del Personale (R. Mattio, *Aidp, nodo superminimo per la trasparenza retributiva*, in *Norme & Tributi*, 13 maggio 2026).

<sup>44</sup> V. già G. Benincasa, M. Menegotto, M. Tiraboschi, *Salari trasparenti: prima valutazione dello schema di decreto approvato dal Consiglio dei Ministri*, in *Boll. Adapt*, 9 febbraio 2026.

<sup>45</sup> G. Benincasa, in *Gazzetta Ufficiale*, cit., secondo la quale, se si esclude il superminimo, dal confronto finirebbe per emergere “un divario basso o inesistente nei dati rilevati potrebbe non indicare necessariamente assenza di disuguaglianza, ma soltanto incapacità dello strumento di intercettare le aree retributive in cui la disuguaglianza si manifesta”.

<sup>46</sup> È interessante notare che l'art. 46, comma 3, lett. a), D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità) pone in capo alle imprese ed alle amministrazioni pubbliche tenute alla stesura del rapporto sulla situazione del personale di tenere conto, *inter alia*, “delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti a ciascun lavoratore”.

pagamento del canone di locazione di un immobile a scopo abitativo a favore di un lavoratore da poco trasferito presso una diversa sede aziendale) debbano risultare comunque ancorate a criteri oggettivi, il che sembra rispondere alla logica della spiegabilità dei trattamenti retributivi (differenziati) che informa l'intera disciplina della *pay transparency*: né può essere un caso che, ai fini della funzione di monitoraggio cui sono tenute le imprese di maggiori dimensioni ai sensi dell'art. 9 D.Lgs. n. 96/2026 (v. *infra*), si tenga conto, sulla scorta della lett. g) del primo comma della medesima disposizione, anche delle "componenti complementari o variabili" della retribuzione. Di tal guisa, pare potersi affermare che interpretare estensivamente la nozione di "livello retributivo" ex art. 3, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 96/2026, ai fini dell'informativa individuale di cui all'art. 7 del medesimo decreto, significa non solo scongiurare una tutt'altro che remota censura per inottemperanza agli obblighi derivanti dal diritto Ue, ma anche garantire la coerenza sistematica di una normativa che non si rivolge solo alle grandi organizzazioni, nel cui contesto le *compensation policies* – si consenta la battuta – sono da tempo "strutturate", ma che, anzi, guarda alla piccola e media impresa, nel cui ambito, invece, la gestione dei trattamenti retributivi – così come la stessa dinamica di carriera – risulta non di rado deformalizzata, se non proprio personalizzata<sup>47</sup>.

#### 5. Segue. Il ruolo del contratto collettivo ("leader")

L'art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 96/2026 demanda ai contratti collettivi nazionali di lavoro la definizione di sistemi di determinazione e di classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, come tali idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Per quanto anche la disciplina euro-unitaria non disconosca affatto il ruolo delle parti sociali nella realizzazione degli obiettivi prefissati dalla Dir. Ue 2023/970<sup>48</sup>, è indubbio che la novella italiana si sia spinta ben oltre, giungendo addirittura a configurare una presunzione (della quale non si rinviene traccia nella cornice Ue)<sup>49</sup>, sia pure relativa, di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza, nell'ipotesi in cui venga applicato un contratto collettivo nazionale stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione del personale, inquadramento e livello economico<sup>50</sup>.

La scelta del legislatore nazionale ha attirato i rilievi critici di chi ha notato che non sono mancati in passato i casi in cui gli stereotipi di genere siano stati incamerati proprio all'interno dei sistemi

---

<sup>47</sup> Cfr. V. Ferrante, *Divario retributivo di genere*, cit., 320.

<sup>48</sup> V., in particolare, i Considerando 30, 45 e, soprattutto, 64 Dir. Ue 2023/970. Cfr. C. Alessi, *La direttiva 2023/970/UE sulla parità retributiva*, cit.

<sup>49</sup> Lungi dal configurare alcun meccanismo presuntivo, nell'art. 4, par. 1, Dir. Ue 2023/970 ci si limita a stabilire che gli Stati membri adottino le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro dispongano di sistemi retributivi che assicurano la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. D'altro canto, al Considerando 27 si legge che "i sistemi nazionali per la determinazione dei salari variano e possono basarsi su contratti collettivi e/o elementi decisi dal datore di lavoro. La presente direttiva non incide sui vari sistemi nazionali per la determinazione dei salari".

<sup>50</sup> Così sempre nell'art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 96/2026. Ma v. anche il comma 2 dell'art. 6 D.Lgs. n. 96/2026, che consente di far fronte all'obbligo datoriale di rendere accessibili i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, nonché quelli stabiliti per la progressione economica, attraverso il rinvio ai criteri, al livello di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo nazionale, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015.

di classificazione della contrattazione collettiva<sup>51</sup>, a dispetto dei vincoli normativi già presenti<sup>52</sup>, sicché la presunzione di conformità legata all'applicazione di un contratto collettivo "leader", la promozione della cui diffusione pare estranea agli obiettivi della Dir. Ue 2023/970 (a prescindere dal suo legittimo perseguimento "parallelo" a livello nazionale<sup>53</sup>), potrebbe "indebolire quel processo di verifica di merito del potenziale discriminatorio delle determinazioni collettive"<sup>54</sup>.

Di converso, altre voci della dottrina hanno accolto favorevolmente la novella *in parte qua*, notando, da un lato, che spetterebbe pur sempre alla contrattazione collettiva – qualificata e non pirata – la definizione, in continuità con l'ordinamento nazionale, del valore in termini economici delle professionalità riconducibili al medesimo livello<sup>55</sup>, e, dall'altro lato, che il decreto non mira a selezionare il contratto collettivo "giusto" o a contrastare direttamente il *dumping contrattuale*, bensì a verificare se, all'interno del sistema retributivo concretamente adottato dall'impresa, lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore siano trattati in modo paritario<sup>56</sup>, ferma restando la possibilità di dimostrare l'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori<sup>57</sup>.

Senonché, l'applicazione di un contratto collettivo, quand'anche particolarmente qualificato, non sembra spiegare alcun precipitato immediato e diretto – per quanto si sia in presenza di una presunzione relativa e non assoluta – in termini di adeguamento agli obblighi di *pay transparency* o di parità retributiva<sup>58</sup>, se non a valle di una complessiva revisione della classificazione contrattuale collettiva in chiave genuinamente paritaria<sup>59</sup>.

Un altro snodo fondamentale della nuova disciplina concerne l'individuazione del presupposto della comparabilità tra le situazioni dei lavoratori e delle lavoratrici operanti nel medesimo contesto aziendale<sup>60</sup>, ovvero l'identificazione, nel linguaggio della Direttiva, del "valore del lavoro"<sup>61</sup>.

A latere dei casi in cui venga svolto uno "stesso lavoro", da intendersi alla stregua dell'esercizio di "mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più

---

<sup>51</sup> S. Ciucciovino, *Trasparenza salariale*, cit., 108.

<sup>52</sup> V., ad esempio, Part. 28 D.Lgs. n. 198/2006.

<sup>53</sup> Nel testo ci si riferisce, naturalmente, al "parallelo" D.Lgs. 30 aprile 2026, n. 62 (meglio noto come "Decreto Primo Maggio") ed in particolare al suo art. 7, su cui v., per un primo (ma già approfondito) commento, M. Miscione, *Il nuovo salario giusto*, in *Lav. Giur.*, 2026, 5, 429 ss.

<sup>54</sup> Ancora S. Ciucciovino, *Trasparenza salariale*, cit., 109.

<sup>55</sup> G. Benincasa, M. Menegotto, M. Tiraboschi, *Salari trasparenti*, cit.

<sup>56</sup> G. Benincasa, *In Gazzetta Ufficiale*, cit.

<sup>57</sup> Ancora G. Benincasa, M. Menegotto, M. Tiraboschi, *Salari trasparenti*, cit.

<sup>58</sup> D'altro canto, la stessa Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha avuto modo a più riprese di rilevare come la contrattazione collettiva sia essa stessa soggetta al vaglio di conformità in relazione al divieto di discriminazione di genere nei trattamenti retributivi: Corte Giust. Ue 3 giugno 2021, C-624/19, Tesco, in *Dir. Giust.*, 7 giugno 2021, con nota di G. Milizia; Corte Giust. Ce 27 ottobre 1993, C-127/92, Enderby, in *Mass. Giur. Lav.*, 1994, 363, con nota di L. Foglia.

<sup>59</sup> C. Alessi, *La direttiva 2023/970/UE sulla parità retributiva*, cit.; cfr. T. Treu, *La direttiva 2023/970 e il d.lgs. n. 96/2026 di recepimento*, cit.

<sup>60</sup> Cfr., però, l'opzione, esercitata dal legislatore nazionale al comma 5 dell'art. 4 D.Lgs. n. 96/2026, di consentire la comparazione "anche con riferimento a lavoratori che si trovano alle dipendenze di datori di lavoro diversi, qualora le condizioni retributive derivino... da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario": cfr. C. Alessi, *La direttiva 2023/970/UE sulla parità retributiva*, cit.

<sup>61</sup> Art. 4, par. 4, Dir. Ue 2023/970.

rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento”<sup>62</sup>, possono infatti venire in rilievo le situazioni in cui venga prestata un’attività lavorativa diversa eppure comparabile, in quanto di “pari valore”<sup>63</sup>.

A questo proposito, il comma 4 dell’art. 4 D.Lgs. n. 96/2026 statuisce che lo strumento di riferimento ai fini della comparazione è costituito dai sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL, dalla contrattazione decentrata o integrativa, a patto che esse si fondino sui criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere enucleati nel comma 3 della medesima disposizione. Ivi trovano un’espressa menzione le competenze (da intendersi, in ossequio alla Direttiva, anche nella declinazione trasversale)<sup>64</sup>, le responsabilità e le condizioni di lavoro, ma vi è pure un’apertura nei confronti di “qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici”. Come sottolineato in dottrina, con il concetto di lavoro di “pari valore” dovrebbe intendersi quel lavoro che può essere equiparato uscendo dalla classificazione formale delle mansioni e utilizzando criteri di valutazione di tipo oggettivo ripuliti da pregiudizi di genere<sup>65</sup>, anche avvalendosi dell’elaborazione sul punto della Corte di Giustizia dell’Unione Europea<sup>66</sup>: potrebbe, dunque, entrare nella valutazione il livello di istruzione o di formazione, così come – ma con maggiori cautele – la difficoltà di reperire una specifica professionalità all’interno di un determinato mercato di lavoro<sup>67</sup>. Viceversa, l’impiego di criteri quali la flessibilità, la disponibilità a mantenere determinati ritmi di lavoro, la presenza, la continuità di carriera, la forza fisica e l’anzianità (fors’anche aziendale o di servizio<sup>68</sup>, oltre che naturalmente anagrafica) potrebbero risultare indirettamente discriminatori, in quanto maggiormente penalizzanti per le lavoratrici rispetto ai lavoratori<sup>69</sup>.

In sostanza, i criteri di giustificazione vengono valorizzati come parametro di controllo permanente e preventivo delle neutralità di genere dei sistemi retributivi<sup>70</sup>. Ciò consente di riaffermare la centralità, in una logica di *compliance*, della messa a fuoco (a monte e internamente, magari tramite un’apposita *policy*) dei canoni di determinazione dei trattamenti retributivi, così da poter garantire la spiegabilità (a valle e verso l’esterno) degli eventuali scostamenti, soprattutto nell’ipotesi di un’espressa contestazione.

---

<sup>62</sup> Così art. 4, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 96/2026.

<sup>63</sup> Art. 4, comma 2, lett. b), D.Lgs. n. 96/2026.

<sup>64</sup> Cfr. Considerando 26 e art. 4, par. 4, Dir. Ue 2023/970, ove si menziona anche il criterio dell’impegno, che non è invece stato espressamente contemplato nell’art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 96/2026.

<sup>65</sup> F. Bettio, L. Corazza, *Il lavoro di pari valore e la “fabbrica della disparità”: superare i limiti del contrasto alle discriminazioni*, cit., 90.

<sup>66</sup> Corte Giust. Ce 31 maggio 1995, C-400/93, Dansk; Corte Giust. Ce 13 maggio 1986, C-170/84, Bilka: cfr., per ulteriori richiami, A. Casalino, *Discriminazioni fondate sul genere. La strada tracciata dalla Corte di Giustizia verso la parità retributiva, previdenziale e in materia di sicurezza sociale*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2024, 2, 661 ss.

<sup>67</sup> Ad avviso della Corte di Giustizia dell’Unione Europea, la situazione del mercato del lavoro potrebbe indurre un datore di lavoro ad offrire, come incentivo, una retribuzione più elevata per una particolare attività, il che potrebbe integrare una ragione economica obiettivamente giustificata, ma l’applicazione di tale criterio deve pur sempre avvenire nel rispetto, che spetta al giudice nazionale verificare, del principio di proporzionalità: Corte Giust. Ce 27 ottobre 1993, C-127/92, Enderby, cit.

<sup>68</sup> T. Treu, *Parità retributiva e lavoro di pari valore*, in *Guida Dir.*, 3 ottobre 2025, n. 37, 6, il quale segnala la scivolosità del criterio dell’anzianità di servizio, sul presupposto per cui costituirebbe un dato di esperienza la maggiore brevità e frammentarietà delle carriere femminili; cfr. F. Pisani, *Parità retributiva*, cit., 373. Cfr., però, la pur risalente Corte Giust. Ce 17 ottobre 1989, C-109/88, Danfoss, in *Dir. Lav.*, 1990, II, 286.

<sup>69</sup> S. Ciucciovino, *Trasparenza salariale*, cit., 120; L. Calafà, M. Peruzzi, *L’autonomia collettiva*, cit., 39; D. Izzi, *Alla ricerca*, cit., 304; cfr. Trib. Bologna 31 dicembre 2021, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2022, II, 247, con nota di M. Peruzzi, *Orario di lavoro e discriminazione per genitorialità: la soluzione giurisprudenziale prima della l. n. 162/2021*; Trib. Aosta 5 gennaio 2016, in *Foro It.*, 2016, 2, I, 716.

<sup>70</sup> S. Ciucciovino, *Trasparenza salariale*, cit., 110.

## 6. Gli obblighi di rendicontazione periodica e la valutazione congiunta delle retribuzioni

In diversi passaggi della Direttiva, si coglie la volontà del legislatore euro-unitario di limitare, per quanto possibile, i costi e gli oneri amministrativi per i datori di lavoro di minori dimensioni legati all'imperativo di promuovere la *pay transparency* e, suo tramite, di contrastare la discriminazione di genere nei trattamenti salariali<sup>71</sup>.

Così si spiega la scelta di restringere il campo di applicazione degli obblighi di rendicontazione periodica di cui all'art. 9 Dir. Ue 2023/970 alle imprese con almeno cento dipendenti, salva l'opzione, che il D.Lgs. n. 96/2026 non ha inteso esercitare<sup>72</sup>, di estendere l'obbligo in questione ai datori di lavoro di dimensioni inferiori a tale soglia<sup>73</sup>.

L'adempimento *de quo* si articola in due diversi, per quanto paralleli, passaggi.

Un primo flusso informativo vede quale destinatario, sulla scorta dell'art. 9, comma 5, D.Lgs. n. 96/2026 (e sulla scia dell'art. 9, par. 7, Dir. Ue 2023/970), l'organismo di monitoraggio *ad hoc* di cui all'art. 14 D.Lgs. n. 96/2026, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali<sup>74</sup>: ai sensi dell'art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 36/2026, i dati in questione hanno in particolare riguardo: a) al divario retributivo di genere; b) al divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili; c) al divario retributivo mediano di genere; d) al divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili; e) alla percentuale di lavoratori e delle lavoratrici di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili; f) alla percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo; g) al divario retributivo di genere tra lavoratori e lavoratrici per categorie di lavoratori e lavoratrici ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili<sup>75</sup>. La raccolta di tali informazioni consente all'Organismo di svolgere la funzione, di interesse generale, di raccolta e di pubblicazione dei dati anche aggregati utile a monitorare, in raccordo con le Istituzioni europee<sup>76</sup>, gli effetti – tanto micro<sup>77</sup>, quanto macro<sup>78</sup>, in una prospettiva di *policy*<sup>79</sup>, ma senza escludere i dati sul contenzioso<sup>80</sup> – della normativa sulla *pay transparency* nel contesto nazionale, nonché di sensibilizzazione delle imprese, delle parti sociali e della cittadinanza stessa sul tema *de quo*<sup>81</sup>.

<sup>71</sup> Cfr., ad esempio, Considerando 34 e Considerando 35 Dir. Ue 2023/970.

<sup>72</sup> Art. 9, comma 8, D.Lgs. n. 96/2026. Sul punto si ricorda che la soglia dimensionale di cui al rapporto sulla situazione di genere *ex art.* 46 D.Lgs. n. 198/2006 è fissata a cinquanta dipendenti.

<sup>73</sup> Cfr. art. 9, par. 5, Dir. Ue 2023/970.

<sup>74</sup> Insiste sul ruolo centrale di tale organismo nell'economia della Dir. Ue 2023/970 C. Alessi, *La direttiva 2023/970*, cit., la quale sottolinea l'opportunità di un coordinamento con le direttive gemelle sugli organismi di parità (Dir. Ue 2024/790 e Dir. Ue 2024/1500), da ultimo attuate in Italia per mano del D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 91: cfr. A. Staffieri, *Equità di genere: nuovi organismi per la parità di trattamento*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2026, 24, 1425 ss.

<sup>75</sup> Cfr. l'omologa previsione di cui all'art. 9, par. 1, Dir. Ue 2023/970. Uno scostamento non indifferente si registra, invece, tra l'art. 9, comma 2, D.Lgs. n. 96/2026, ove si prescrive che "l'esattezza delle informazioni concernenti i dati di cui al comma 1 [della medesima disposizione] è confermata dal datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti di lavoro [dei lavoratori?] che hanno accesso alle metodologie applicate", e l'art. 9, par. 6, Dir. Ue 2023/970, in forza del quale "l'esattezza delle informazioni è confermata dalla *dirigenza* del datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori", i quali "hanno accesso alle metodologie applicazione dal datore di lavoro".

<sup>76</sup> Cfr. art. 14, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 96/2026.

<sup>77</sup> Art. 14, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 96/2026.

<sup>78</sup> Art. 14, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 96/2026.

<sup>79</sup> Art. 14, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 96/2026.

<sup>80</sup> Art. 14, comma 1, lett. e), D.Lgs. n. 96/2026.

<sup>81</sup> Art. 14, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 96/2026.

Di converso, ai sensi del comma 6 dell'art. 9 D.Lgs. n. 96/2026, il datore di lavoro è tenuto a rendere accessibili ai lavoratori e ai loro rappresentanti, nonché, su apposita richiesta, all'Ispettorato del Lavoro e ai competenti organismi per la parità<sup>82</sup>, le sole informazioni di cui alla lett. g) dell'art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 96/2026, ossia i dati concernenti il divario retributivo di genere tra lavoratori e lavoratrici per categorie di lavoratori e lavoratrici ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

Tale flusso informativo si rivela centrale ai fini del successivo art. 10 D.Lgs. n. 96/2026, ove si prevede l'avvio di una valutazione congiunta da parte del datore di lavoro che impieghi almeno cento lavoratori (e perciò soggetto agli obblighi di cui all'art. 9 D.Lgs. n. 96/2026) e dei rappresentanti dei lavoratori, al ricorrere della triplice condizione di cui al comma 1 dell'art. 10 D.Lgs. n. 96/2026, ovvero qualora a) dal monitoraggio emerga una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori, b) il datore di lavoro non abbia motivato tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, e c) lo stesso datore di lavoro non ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

Sul punto, si è osservato persuasivamente in dottrina che la menzionata soglia del 5% non equivale ad un'accertata discriminazione<sup>83</sup>; piuttosto, essa funge da innesco di processo iterativo di analisi, spiegazione e di correzione, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori<sup>84</sup>, delle differenze retributive non giustificate<sup>85</sup>. Qual sorta di chiusura del cerchio, si prevede da ultimo che gli esiti della valutazione congiunta vengano comunicati all'organismo di monitoraggio, nonché, a richiesta, all'ispettorato del lavoro e ai competenti organismi per la parità<sup>86</sup>.

Senonché, per formulare un giudizio definitivo sull'attuazione in Italia delle disposizioni della Dir. Ue 2023/970 sugli obblighi di rendicontazione periodica e di valutazione congiunta delle retribuzioni è doveroso attendere, oltre alla costituzione dell'Osservatorio di cui all'art. 14 D.Lgs. n. 96/2026, l'adozione, che dovrà avvenire entro novanta giorni dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 96/2026, del decreto *ex art. 9, comma 4, D.Lgs. n. 96/2026*: mediante quest'ultimo, infatti, verranno meglio definite le modalità per l'acquisizione, per la raccolta e per il trattamento dei dati di cui al primo comma della medesima disposizione, sul quale poggia l'impianto di cui agli artt. 9 e 10 D.Lgs. n. 96/2026. In ogni caso, tale differimento non sembra porre al momento dubbi di conformità con la Direttiva, posto che gli obblighi qui in discussione non entreranno in vigore,

---

<sup>82</sup> Si badi che, ai sensi dell'art. 9, comma 7, D.Lgs. n. 96/2026, i destinatari del flusso informativo di cui all'art. 9, comma 6, D.Lgs. n. 96/2026, hanno diritto di richiedere al datore di lavoro chiarimenti e ulteriori dettagli in merito ai dati comunicati. Ne deriva l'obbligo del datore di lavoro di fornire una risposta motivata entro sessanta giorni e di porre rimedio – ad un primo sguardo, parrebbe unilateralmente – alle discriminazioni immotivate. Ben diverso, sul punto, il tenore del corrispondente par. 10 dell'art. 9 della Dir. Ue 2023/970, a mente del quale “qualora le differenze retributive di genere non siano motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, i datori di lavoro pongono rimedio alla situazione entro un termine ragionevole *in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità*”.

<sup>83</sup> G. Benincasa, M. Menegotto, M. Tiraboschi, *Salari trasparenti: prima valutazione dello schema di decreto approvato dal Consiglio dei Ministri*, cit.

<sup>84</sup> Art. 10, comma 4, D.Lgs. n. 96/2026, ove si legge pure che, in caso di mancato accordo in sede aziendale, l'ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità territorialmente competenti possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione delle misure volte alla correzione delle differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori.

<sup>85</sup> Art. 10, comma 2, D.Lgs. n. 96/2026. Cfr. G. Benincasa, *In Gazzetta Ufficiale*, cit.; C. Alessi, *La direttiva 2023/970*, cit., secondo cui si giunge alle soglie di un obbligo a contrarre; T. Treu, *La direttiva 2023/970*, cit.

<sup>86</sup> Art. 10, comma 3, D.Lgs. n. 96/2026.

per i datori di lavoro con più di centocinquanta dipendenti, prima di giugno 2027 e, per le imprese entro tale soglia (ma con più di cento dipendenti), soltanto nel giugno del 2031<sup>87</sup>.

## 7. L'apparato sanzionatorio: cenni

Come accennato in premessa, la normativa sulla *pay transparency* mira a portare all'emersione le discriminazioni che, altrimenti, rischierebbero di non essere mai accertate, agevolandone così il contrasto o, se si vuole, favorendone a monte la prevenzione.

A tal fine, risulta essenziale la presenza di un apparato sanzionatorio in grado di fornire un solido sostegno agli obblighi di carattere sostanziale e procedimentale introdotti dalla Dir. Ue 2026/970, garantendone così l'effetto utile.

Non per nulla, la Direttiva dedica un intero capo (il terzo) e ben tredici articoli ai “mezzi di tutela e applicazione”. In tale contesto, assume una spiccata rilevanza la previsione in punto di inversione di onere della prova racchiusa all'interno dell'art. 18 Dir. Ue 2023/970<sup>88</sup>, il cui secondo paragrafo prescrive che, qualora un datore di lavoro non abbia attuato gli obblighi in materia di trasparenza retributiva di cui agli artt. 5, 6, 7, 9 e 10 (salvo che si accerti che la violazione sia stata “manifestamente involontaria e di lieve entità”), operi un meccanismo in forza del quale spetti al datore di lavoro “dimostrare, nei procedimenti amministrativi o giudiziari riguardanti una presunta discriminazione retributiva diretta o indiretta, che non vi è stata una siffatta discriminazione”.

Di converso, il capo III del D.Lgs. n. 96/2026, dedicato ai “mezzi di tutela”, si compone di sole due disposizioni, la prima delle quali – l'art. 12, rubricato “tutela giudiziaria” – opera un (sin troppo generico) rinvio al libro III, titolo I, capo III del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità). Non vi è, a tacer d'altro<sup>89</sup>, un'espressa traccia del meccanismo di inversione di cui al sopra richiamato art. 18, par. 2, Dir. Ue 2023/970<sup>90</sup>, ma, sempre nella prospettiva dell'interpretazione conforme, si potrebbe ritenere che l'applicazione di tale disposizione possa in qualche modo rampollare dal richiamo ad un apparato sanzionatorio cui non sono estranee ipotesi di inversione dell'onere probatorio, per quanto esse si fondino su presupposti non coincidenti (ma almeno latamente assimilabili)<sup>91</sup>.

Non del tutto appagante si rivela altresì il recepimento della Direttiva in punto di “diritto al risarcimento” (così nella rubrica dell'art. 16 Dir. Ue 2023/970)<sup>92</sup>.

---

<sup>87</sup> Art. 9, parr. 2-4, Dir. Ue 2023/970; art. 9, comma 9, D.Lgs. n. 96/2026.

<sup>88</sup> Nello stesso senso, V. Ferrante, *Divario retributivo di genere*, cit., 329.

<sup>89</sup> Piuttosto sbrigativo appare, sempre nel confronto con la cornice europea (artt. 14, 17, 21, 23, 25 Dir. Ue 2023/970), anche il rinvio, ad opera dell'art. 12, comma 2, D.Lgs. n. 96/2026 e dell'art. 13 D.Lgs. n. 96/2006, alle previsioni di cui agli artt. 41-bis e 41 D.Lgs. n. 198/2006, in materia, rispettivamente, di tutela contro la vittimizzazione e di sanzioni amministrative in caso di accertamento di una discriminazione di genere. Anche l'allargamento soggettivo, disposto dall'art. 12 D.Lgs. n. 96/2023, dei legittimati attivi a far valere le violazioni con i mezzi di tutela di cui al D.Lgs. n. 198/2006 non sembra del tutto conforme a quanto contemplata dall'art. 15 Dir. Ue 2023/970 in punto di “procedure per conto o a sostegno dei lavoratori”: cfr. T. Treu, *La direttiva 2023/970 e il d.lgs. n. 96/2026 di recepimento*, cit.

<sup>90</sup> Cfr. T. Treu, *La direttiva 2023/970 e il d.lgs. n. 96/2026 di recepimento*, cit., secondo cui la mancata trasparenza nel decreto della disposizione in parola non ne toglie la rilevanza anche dal punto di vista sistematico.

<sup>91</sup> V., in particolare, l'art. 40 D.Lgs. n. 198/2006 ed ivi il rilievo della prova statistica.

<sup>92</sup> In tema, D. Izzi, *Alla ricerca*, cit., 314; S. Roccisano, *Prime osservazioni*, cit., 1061.

Da un lato, la cornice europea è tesa a garantire l'integralità della riparazione<sup>93</sup>, attraverso un risarcimento non limitabile a priori attraverso la fissazione di un massimale<sup>94</sup> ed in grado di "porre il lavoratore che ha subito un danno nella posizione in cui la persona si sarebbe trovata se non fosse stata discriminata in base al sesso o se non si fosse verificata alcuna violazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione"<sup>95</sup>.

Dall'altro lato, pur non avendo introdotto alcun limite massimo all'importo del ristoro garantito alla vittima di una violazione connessa alla parità retributiva, il legislatore italiano è rimasto ancorato, nel rinviare alle disposizioni del D.Lgs. n. 198/2006, ad un plesso normativo che si limita a contemplare, all'art. 38<sup>96</sup>, un generico diritto al "risarcimento del danno anche non patrimoniale", che non pare immediatamente iscrivibile a quel rimedio reale, effettivo e, soprattutto, dissuasivo contemplato all'art. 16, par. 2, Dir. Ue 2023/970<sup>97</sup>.

Né ha trovato accoglimento in fase di trasposizione l'invito, racchiuso nell'art. 17 della Dir. Ue 2023/970, a rafforzare l'effettività delle pronunce che abbiano accertato una violazione della normativa *de qua* attraverso la possibilità di emettere "un'ingiunzione di pagamento di una pena pecuniaria suscettibile di essere reiterata": se l'insofferenza italiana nei confronti delle misure compulsive indirette può dirsi ormai radicata<sup>98</sup>, sarebbe nondimeno opportuno, anche per non incorrere in una censura da parte della Corte del Lussemburgo, rimettere mano ad un apparato sanzionatorio che, nel suo complesso, appare invero lontano dagli articolati schemi tratteggiati dalla Ue Dir. 2023/970<sup>99</sup>.

## 8. Conclusioni

Ad un primo esame, pare possibile affermare che l'attuazione in Italia dell'ambiziosa Dir. Ue 2023/970 si sia rivelata sin troppo timida su più fronti<sup>100</sup>, per quanto condivisibilmente ispirata dall'intento di calare il progetto della *pay transparency* nel contesto economico/produttivo, ordinamentale e giurisdizionale nazionale.

In ogni caso, la Dir. Ue 2023/970 e i relativi adempimenti debbono essere presi sul serio e non ammettono scorciatoie né deviazioni che consentano di sottrarsi agli obblighi (per gli Stati, innanzitutto) chiaramente messi a fuoco dal legislatore europeo: proprio per questo, in riferimento ai passaggi più oscuri o dubbi del D.Lgs. n. 96/2026 si è suggerito il ricorso all'interpretazione conforme, al fine di evitare una procedura di infrazione altrimenti più che plausibile.

---

<sup>93</sup> Art. 16, par. 1, Dir. Ue 2023/970 e Considerando 50 Dir. Ue 2023/970.

<sup>94</sup> Art. 16, par. 4, Dir. Ue 2023/970.

<sup>95</sup> Art. 16, par. 3, Dir. Ue 2023/970, ove si prescrive pure che "Gli Stati membri assicurano che il risarcimento o la riparazione comprendano il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura, il risarcimento per le opportunità perse, il danno immateriale, i danni causati da altri fattori pertinenti che possono includere la discriminazione intersezionale, nonché gli interessi di mora".

<sup>96</sup> V. anche art. 37, comma 3, D.Lgs. n. 198/2006.

<sup>97</sup> Sulla dissuasività del risarcimento del danno nella prospettiva del diritto euro-unitario, M. Biasi, *Studio sulla polifunzionalità del risarcimento del danno nel diritto del lavoro: compensazione, sanzione, deterrenza*, Milano, 2022, 64 ss., cui adde S. Nappi, *L'inverso rapporto tra polimorfismo ed efficienza nelle tutele processuali antidiscriminatorie*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2024, 2, 444 ss.

<sup>98</sup> M. Biasi, *L'esclusione lavoristica dalla misura coercitiva indiretta ex art. 614-bis c.p.c.: un opportuno ripensamento*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2020, 2, 1 ss.

<sup>99</sup> Cfr. anche le "ammende" di cui al Cons. 55 Dir. Ue 2023/970 e i "disincentivi finanziari" di cui al Considerando 56 Dir. Ue 2023/970, a proposito dei quali v. F. Pisani, *Parità retributiva di genere*, cit., 373.

<sup>100</sup> Nello stesso senso T. Treu, *La direttiva 2023/970*, cit.

Al contempo, il processo di adeguamento alla *pay transparency*, che assume i tratti di un percorso culturale ed organizzativo prima ancora che di un singolo plesso normativo, richiede il coinvolgimento trasversale di più parti.

Essa si rivela innanzitutto una sfida per tutte le imprese, chiamate a rivedere le procedure di reclutamento (art. 5) e di progressione di carriera (art. 6), nonché a far fronte alle richieste individuali dei lavoratori e delle lavoratrici, prevenendo eventuali contestazioni mediante la definizione di politiche retributive fondate su parametri quanto più possibile oggettivi e neutri sul piano del genere. Ancora, per le imprese di maggiori dimensioni si pone la necessità di familiarizzare quanto prima con le nuove procedure di cui agli artt. 9 e 10 della Dir. Ue 2023/970 e del D.Lgs. n. 96/2026, in attesa della decretazione che, sulla scorta dell'art. 9, comma 4, D.Lgs. n. 96/2026, dovrebbe meglio precisare i contorni degli oneri procedimentali e consentire così ai datori di lavoro di arrivare pronti alla scadenza – a seconda – del 7 giugno 2027 o del 7 giugno 2031. Tutto ciò non significa dare corso ad un appiattimento forzoso dei livelli retributivi<sup>101</sup>, né, nel settore privato, lumeggiare un ritorno della – o, meglio, un approdo alla – parità di trattamento<sup>102</sup>, bensì promuovere una maggiore equità e giustizia contrattuale che, peraltro, in diversi punti della Direttiva e, analogamente, del Decreto sembra spingersi ben oltre la prospettiva di genere.

Anche le organizzazioni sindacali dovranno ritagliarsi un ruolo di primo piano nella materia *de qua*<sup>103</sup>, per un verso, concorrendo alla rivisitazione delle declaratorie contrattuali-collettive secondo i canoni di oggettività e di neutralità cristallizzati nella Direttiva, e, per altro verso, svolgendo i compiti di assistenza ai singoli (pure in sede di contenzioso) e di coinvolgimento nei procedimenti di nuovo conio, a partire dalla valutazione congiunta delle retribuzioni *ex art.* 10 D.Lgs. n. 96/2026.

Come più volte rilevato, non è possibile formulare una valutazione definitiva della normativa nazionale di recepimento della Dir. Ue 2023/970 prima dell'adozione degli ulteriori decreti che investiranno profili tutt'altro che secondari della nuova disciplina, dalle modalità per le comunicazioni delle informazioni di cui all'art. 9 D.Lgs. n. 96/2026 sino alla costituzione dell'organismo di monitoraggio di cui all'art. 14 D.Lgs. n. 96/2026. Magari, con l'occasione, il legislatore potrebbe parallelamente meditare una limatura dei *gap* più evidenti con la cornice euro-unitaria, a partire dalla definizione di “livello retributivo medio” di cui all'art. 3, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 96/2026.

---

<sup>101</sup> Chiarissimo sul punto il Considerando 17 Dir. Ue 2023/970: “L'applicazione del principio della parità di retribuzione dovrebbe essere rafforzata eliminando la discriminazione retributiva diretta e indiretta. Ciò 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”.

<sup>102</sup> Cfr., dopo l'apertura di Corte Cost. 9 marzo 1989, n. 103, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1989, II, 396, con nota di G. Pera, *Sulla parità di trattamento tra i lavoratori*, la netta chiusura di Cass., Sez. Un., 17 maggio 1996, n. 4570, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1996, II, 765, attorno alla quale si è consolidata la successiva giurisprudenza (cfr., da ultimo, Cass. 24 novembre 2025, n. 30823).

<sup>103</sup> Cfr. S. Ciucciovino, *Trasparenza salariale*, cit., 119.