Trasparenza retributiva e parità di genere: cosa cambia per imprese e servizi pubblici

Con il recepimento in Italia della Direttiva europea 2023/970 attraverso il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, la trasparenza retributiva diventa uno degli strumenti cardine per contrastare il divario salariale di genere e rafforzare il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

È questo il messaggio centrale del *MiniBook "Trasparenza retributiva e parità di genere: dalla Direttiva UE all'attuazione nazionale"*, che offre una lettura integrata delle nuove disposizioni normative, delle evidenze economiche sul gender pay gap e delle implicazioni organizzative per datori di lavoro pubblici e privati.

Il documento parte da un dato di fondo: nonostante il principio della parità salariale sia riconosciuto a livello europeo da decenni, il divario retributivo tra uomini e donne continua a rappresentare una delle principali disuguaglianze presenti nel mercato del lavoro. Secondo i dati richiamati nel volume, nel 2024 il gender pay gap non corretto nell'Unione europea si attestava intorno all'11%.

Le analisi economiche e sociologiche evidenziano come tale fenomeno non dipenda soltanto da differenze di istruzione o competenze, ma anche da fattori strutturali quali la segregazione professionale, le interruzioni di carriera legate ai carichi di cura, i meccanismi di progressione professionale e le disparità nei sistemi premianti.

Dalla trasparenza alla parità effettiva

L'obiettivo della Direttiva europea è trasformare un principio giuridico già esistente in una tutela concretamente esigibile, introducendo obblighi di trasparenza lungo tutto il ciclo del rapporto di lavoro.

La normativa interviene infatti in tre ambiti principali:

- fase di selezione e assunzione;

- gestione del rapporto di lavoro;
- monitoraggio e rendicontazione del divario retributivo.

La logica di fondo è semplice: rendere conoscibili i criteri che determinano le retribuzioni per prevenire discriminazioni dirette e indirette e consentire ai lavoratori di verificare l'effettiva applicazione del principio di equità salariale.

Le novità nella fase di reclutamento

Tra le innovazioni più significative vi è l'obbligo per i datori di lavoro di comunicare ai candidati la retribuzione iniziale o la relativa fascia retributiva prima dell'assunzione, anche direttamente negli annunci di lavoro. Contestualmente viene vietata la richiesta di informazioni sulla storia retributiva dei candidati, pratica considerata un possibile fattore di perpetuazione delle disuguaglianze pregresse.

Si tratta di un cambiamento che incide profondamente sui processi di recruiting e che richiederà maggiore formalizzazione dei criteri di definizione delle offerte economiche.

Più diritti informativi per i lavoratori

Il decreto rafforza inoltre il diritto dei dipendenti a conoscere le regole che governano le politiche retributive aziendali. I lavoratori possono richiedere informazioni sul proprio livello retributivo e sui livelli medi percepiti da colleghi che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, con dati aggregati per genere.

Le organizzazioni sono pertanto chiamate a dotarsi di sistemi di classificazione, valutazione e progressione professionale fondati su criteri oggettivi, trasparenti e neutri rispetto al genere.

Il ruolo della contrattazione collettiva

Un passaggio di particolare interesse per il sistema dei servizi pubblici locali riguarda il ruolo attribuito ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Il MiniBook evidenzia come il legislatore abbia riconosciuto ai sistemi di inquadramento e classificazione previsti dai CCNL una presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza. Tale presunzione, tuttavia, non esclude la necessità di verificare i trattamenti effettivamente applicati ai singoli lavoratori e alle singole lavoratrici.

Le implicazioni per le imprese

Per le aziende, l'adeguamento alla nuova disciplina non rappresenta soltanto un adempimento normativo. La trasparenza retributiva richiede infatti una revisione delle politiche di gestione del personale, delle procedure di valutazione delle posizioni, dei sistemi premianti e degli strumenti di monitoraggio interno.

Particolare attenzione dovrà essere dedicata alla raccolta dei dati, alla capacità di misurare i differenziali salariali e alla costruzione di percorsi professionali coerenti e documentabili.

Una sfida culturale oltre che normativa

Il principale messaggio del MiniBook è che la trasparenza retributiva non deve essere interpretata esclusivamente come un nuovo obbligo amministrativo. Essa rappresenta piuttosto uno strumento di modernizzazione organizzativa e di rafforzamento dell'equità nei luoghi di lavoro.

Per le imprese dei servizi pubblici e per gli enti associati a Confservizi, la nuova disciplina offre l'opportunità di consolidare modelli organizzativi più inclusivi, migliorare la valorizzazione delle competenze e contribuire in modo concreto alla riduzione delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro.