CTP
CONSULENTI DEL LAVORO

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

LA PAY TRANSPARENCY È FINALMENTE REALTÀ: FACCIAMO IL PUNTO DELLA SITUAZIONE

L'EDITORIALE

3 GIUGNO 2026

Si è fatta un po' aspettare, ma alla fine è arrivata.

Il 01 giugno 2026 è stato finalmente pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 96/2026 attuativo della direttiva UE 2023/970 sulla c.d. trasparenza retributiva, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne.

Ci sono state modifiche rispetto al decreto bollinato? Come dobbiamo procedere?

Per offrire una migliore visione della norma in parola abbiamo deciso di invitarvi tutti al nostro appuntamento in ***IN FORMAZIONE LIVE*** del venerdì mattina dalle ore 9:30 alle ore 10:00

Clicca qui per collegarti.

Nel frattempo cerchiamo di fare un punto pratico e concreto.

La trasparenza retributiva

La Direttiva UE n°2023/970 del 10 maggio 2023 si propone di contrastare le disparità di trattamento di genere mediante la "*trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione*", affrontando una materia che è già stata oggetto, direttamente o indirettamente, di interventi normativi tuttora vigenti, riconducibili al più ampio ambito della parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici.

In effetti, sostenere come l'eguaglianza retributiva tra uomini e donne sia un principio contemporaneo, **è una affermazione falsa.**

Il primo significativo atto normativo volto a impedire che il genere possa determinare una penalizzazione sotto il profilo retributivo è rappresentato dall'articolo 16 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori), il quale dispone che "*È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio*".

La nozione di discriminazione, delineata precedentemente nell'articolo 15 dello stesso Statuto, può essere "*politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali*". Entrambi gli articoli, che recepiscono e articolano nell'ordinamento interno i principi generali in tema di parità di trattamento già presenti nella Convenzione ILO n. 111/1958 nonché nell'articolo 37 della Costituzione, sono assistiti da un apparato sanzionatorio che prevede, a carico del datore di lavoro inadempiente, "*il pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno*".

Il carattere imperativo della loro disciplina comporta la nullità degli atti adottati in contrasto con le disposizioni medesime, determinando effetti civilistici da valutarsi in relazione alle specifiche fattispecie concrete.

Non solo: a seguito della Legge n. 300/1970, il quadro normativo è stato successivamente arricchito da ulteriori interventi legislativi volti a rafforzare la tutela della parità retributiva di genere, tra cui:

- la Legge n.903 del 9 dicembre 1977, poi trasposta nel Codice delle pari opportunità di cui al D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- il D.lgs. n.104 del 27 giugno 2022, c.d. Decreto Trasparenza, modificativo del D.lgs. n.152 del 26 maggio 1997 relativo agli obblighi di informazione del lavoratore in merito alle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

Giusto per concludere, il codice delle pari opportunità vieta (art. 28 comma 1), peraltro riprendendo i contenuti degli artt.2 e 3 della Legge n.903 del 9 dicembre 1977, "*qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale*". A seguire l'articolo 29 che censura "*qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera*".

La direttiva e il decreto attuativo

Veniamo dunque alla direttiva in trattazione ed al d.lgs n°96/2026 attuativo.

Suddividiamo la tematica tra obblighi pre assuntivi ed esame delle retribuzioni.

COSA SUCCEDE il 7 giugno 2026 per gli annunci di assunzione?

Qui la norma interviene concretamente imponendo un cambio di *wording* sia per le ricerche di personale che per le assunzioni dal 07 giugno 2026.

Parliamo dell'articolo 5 e 6 del decreto legislativo.

L'articolo 5 dispone: "*Ferme restando le informazioni da fornire ai lavoratori successivamente all'assunzione, ai candidati ad un impiego sono fornite indicazioni in ordine* ***alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere****, e alle* ***pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione***".

Come si può leggere dalla norma il futuro datore di lavoro che intende pubblicare un annuncio ha due possibilità

- fornire indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale (20k di ral? Quella del ccnl applicato?)
- ovvero, attesa la presenza della lettera O quale variabile disgiuntiva, già utilizzata dal legislatore nella comunicazione di trasparenza ex d.lgs 104/2022 (art 4 lettera n), riportare la relativa "fascia" da attribuire alla posizione (da 25 a 30k);

Il tutto va condito con le "pertinenti" disposizioni del contratto collettivo in relazione alla posizione. Si suppone un riferimento a quale livello e categoria contrattuale disposte dal contratto verrà applicato al futuro rapporto di lavoro.

All'articolo 6 si precisa che, a rapporto iniziato, dobbiamo segnalare i "**criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi**" nonché quelli per la "**progressione economica**".

Chiaramente il tutto andrà inserito, per i neo assunti, nella comunicazione di trasparenza all'assunzione laddove, al di là degli elementi del ccnl, spiccano i criteri di determinazione.

Il testo dell'articolo 6 merita una sua esposizione completa

1. *I datori di lavoro rendono accessibili ai lavoratori i **criteri utilizzati** per determinare la **retribuzione e i livelli retributivi**, elaborati sulla base dell'articolo 4, **nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori**.*
2. *L'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, costituisce modalità **ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva**, in quanto idonea a rendere conoscibili i**l livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e i relativi criteri di determinazione**. Per i datori di lavoro che applicano un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, l'obbligo di cui al comma 1 si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo nazionale applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.* Obbligo, questo, attenuato per le aziende che impiegano meno di 50 dipendenti, che non sono invece tenute a rendere disponibili i criteri utilizzati per definire le progressioni economiche.

Volendo esemplificare, se intendo assumere un commesso livello 4 del ccnl commercio, come posso stabilire quali criteri saranno utilizzati per la progressione economica?

Avrò due casi

- Progressione da ccnl.
- Progressione per merito o per negoziazione di un elemento strutturale quel il superminimo basato sulle performance, ruolo e posizionamento aziendale.

La norma, di per se, consegna una **presunzione** di rispetto del comma primo (identificazione dei criteri utilizzati per determinare la retribuzione e criteri per la progressione economica dei lavoratori) se si applica il contratto collettivo comparativamente più rappresentativo.

Consentitemi di ritenere questa una corbelleria parziale.

Invero:

- ha senso fin tanto in quanto **si escludono elementi economici diversi dalla contrattazione collettiva**. Se siamo tutti al minimo, la progressione economica così come i criteri per stabilire la ral di quel lavoratore/trice sono rimessi ad una norma "eteronoma" rispetto al rapporto individuale. Colpa del contratto collettivo se prendi quella retribuzione si dirà;
- ma come possiamo dimenticarci di tutti qui lavoratori/trici che del ccnl interessa "meno"? quelli che vogliono negoziare un superminimo, ad esempio, al di fuori del perimetro della contrattazione collettiva? Come **si può presumere il rispetto dei criteri per la progressione economica** se già di partenza **non si applica la contrattazione nazionale per stabilire la retribuzione**?

Chiudiamo con l'articolo 7 rubricato "diritti di informazione". Sempre per rimanere nella nostra praticità precidiamo che al 07 giugno entro in vigore il comma 4 che precisa "*i datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui al comma 1 e delle modalità per l'esercizio di tale diritto*".

Quindi informiamo i lavoratori il 7 giugno? O dato che è annuale possiamo prenderci un po' di tempo, banalmente per concludere la nostra valutazione interna sulla comparazione retributiva per lavori di pari valore?

La valutazione delle retribuzioni

Diciamolo. L'aver pubblicato il primo giugno 2026 una norma così importante significa aver corroso del tempo per aziende e organizzazioni al fine di capire come muoverci davvero.

Nella redazione di questo **documento aziendale** (sebbene nessuna norma ad ora lo definisca tale) dovremmo raffrontare un concetto di retribuzione (che il legislatore definisce come "livello retributivo") quale "*la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come la totalità degli elementi retributivi continuativi fissi, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturaliq uali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali*".

Ancora oggi si leggono pareri che sembrano poter escludere dal livello retributivo **i superminimi**.

Secondo chi scrive si tratta di una circostanza impossibile.

Questo perché:

- Il superminimo **è evidentemente strutturale** per quel lavoratore/trice. Al netto della considerazione in ordine all'assorbimento dello stesso, deve ritenersi che sia anche "fisso" (da contrapporsi a variabile) non tanto nell'importo quanto nella "statuizione" tra le parti. Proprio per questo, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto in quanto retribuzione non occasionale e continuativa;
- Peraltro **consegnando una lettura orientata alla direttiva del futuro decreto delegato**, escludere trattamenti individuali fissi e stabili (entrati a pieno titolo nella sfera giuridica del percipiente) è pacificamente contrario all'indagine richiesta dal legislatore europeo. Diversamente saremmo costretti non tanto a verificare la trasparenza salariale ma una compliance alla contrattazione collettiva;
- In ogni caso **l'esclusione** degli elementi avverrebbe allorquando gli stessi siano fondati **su criteri oggettivi individuali**. Detta in modo semplice, se quell'emolumento individuale fosse legato a ragioni oggettive (skills, seniority, titolo di studio, ruolo) allora non servirebbe ai fini dell'indagine.

Semmai avrebbe senso il contrario. Ai fini dell'indagine deve rilevarsi ma potrebbe giustificare il divario di genere se riferito a criterio oggettivi.

Quindi MBO ed emolumenti individualmente riconosciuti, miei cari, vanno indagati.

Altrimenti che trasparenza retributiva vorreste effettuare?

Ci vediamo venerdì 5 giugno ad IN FORMAZIONE LIVE.

Dr. Dario Ceccato

ceccatotormen.com

info@ceccatotormen.com

Abano Terme PD - Treviso TV

/ceccatotormen

ceccatotormen@pec.it

+39 049 7968508

CTP
CONSULENTI DEL LAVORO

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS