Mattia Parisi
Lavoro · diritto · persone

PARITÀ RETRIBUTIVA

Trasparenza salariale: il vero cambiamento non sarà negli stipendi. Sarà nelle aziende.

Criteri oggettivi, processi organizzativi e nuove responsabilità per le imprese.

9 mar 2026 · 3 MIN DI LETTURA

La trasparenza salariale viene spesso raccontata come un obbligo di comunicazione. In realtà il cambiamento più importante avviene prima: dentro i processi con cui le aziende classificano i ruoli, attribuiscono responsabilità e determinano le retribuzioni.

Quando pubblicai la prima versione di questa riflessione, il decreto italiano era ancora in fase di approvazione. Oggi il quadro è definito: il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, entrato in vigore il 7 giugno, ha recepito la Direttiva (UE) 2023/970 sulla parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

La trasparenza comincia prima dell’assunzione

Il primo effetto riguarda la selezione. Le informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla fascia prevista devono entrare nella fase preassuntiva, mentre al datore di lavoro è vietato chiedere al candidato quanto percepisse nei rapporti precedenti.

Non è soltanto una modifica del testo degli annunci. Significa costruire una fascia retributiva prima di incontrare il candidato e saperla collegare al ruolo, alle competenze richieste e al sistema di classificazione applicato. Se la cifra nasce soltanto alla fine della trattativa, la trasparenza resta formale.

Il diritto di comprendere i criteri

Nel rapporto di lavoro, i dipendenti hanno diritto a conoscere i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e la progressione economica, oltre ai livelli retributivi medi — distinti per genere — riferiti a chi svolge lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Il punto più delicato è proprio la nozione di “pari valore”. Non basta confrontare due denominazioni identiche. Occorre considerare criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, come competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro. La contrattazione collettiva rimane il riferimento principale, ma l’azienda deve essere in grado di tradurre le classificazioni in decisioni coerenti.

Il dato deve poter essere spiegato

Per i datori di lavoro soggetti alla comunicazione periodica, la valutazione congiunta diventa necessaria quando coesistono tre condizioni: emerge un divario retributivo medio di genere pari ad almeno il 5% in una categoria di lavoratori, la differenza non è motivata da criteri oggettivi e neutrali e non viene corretta entro sei mesi dalla comunicazione dei dati. Gli obblighi periodici di comunicazione interessano i datori con almeno 100 dipendenti, secondo cadenze differenziate.

La percentuale, però, non è l’unico tema. Anche dove non opera l’obbligo periodico, restano centrali la qualità dei dati, il diritto di informazione e la capacità di motivare le differenze. La norma non impone di rendere pubblica ogni busta paga: impone di rendere leggibili i criteri e verificabile la parità.

Il vero lavoro per le aziende

Prima di produrre un report, occorre mappare ruoli e responsabilità, controllare le componenti della retribuzione, ricostruire le progressioni e verificare che le decisioni siano documentate. Dove queste basi mancano, la trasparenza non crea il problema: lo rende visibile.

Per imprese e professionisti il lavoro non può iniziare dalla scadenza. Deve partire dall’organizzazione. Il vero cambiamento non sarà soltanto negli stipendi, ma nel modo in cui le aziende imparano a spiegare, con dati e criteri seri, perché retribuiscono il lavoro in un certo modo.

DOMANDE FREQUENTI

La trasparenza retributiva significa rendere pubbliche le buste paga?

No. La disciplina riguarda la conoscibilità dei criteri, delle fasce e di determinate informazioni aggregate. Non impone la pubblicazione delle retribuzioni individuali.

Come si stabilisce se due lavori hanno pari valore?

Occorre utilizzare criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, considerando elementi come competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro. Il solo titolo della posizione non è sufficiente.

La trasparenza riguarda soltanto le aziende con almeno 100 dipendenti?

No. La soglia rileva per specifici obblighi periodici di comunicazione, ma la disciplina contiene anche diritti e obblighi che incidono sulla selezione e sul rapporto di lavoro al di là di quella soglia.

RIFERIMENTI UFFICIALI

D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 — Gazzetta Ufficiale ↗

Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva — EUR-Lex ↗

Contenuto informativo e divulgativo. Non costituisce consulenza professionale.
Versione PDF dell’articolo pubblicato su mattiaparisi.it.