

ATTUALITÀ

Trasparenza salariale: il ruolo dei CCNL nell'attuazione della Pay Transparency

20 Luglio 2026

Davide Boffi, Partner, Dentons
Mattia Maestrini, Senior Associate, Dentons



Davide Boffi, Partner, Dentons

Mattia Maestrini, Senior Associate, Dentons

> **Davide Boffi**

Partner dell'ufficio Dentons di Milano e responsabile della practice di Employment and Labor, in Europa e Italia. Davide Boffi offre assistenza giudiziale e stragiudiziale a clienti nazionali e internazionali e consulenza nei processi di riorganizzazione, nei piani di incentivazione e nei contratti collettivi. Presta inoltre consulenza nella stesura di piani di fidelizzazione e di stock option. Assiste i clienti nell'elaborazione di privacy policy, procedure interne e codici disciplinari.

Si è già molto parlato, e si sta ancora molto parlando, della implementazione in Italia e in Europa della Direttiva sulla trasparenza salariale, ossia la Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023, che ha fissato come termine di attuazione per tutti gli Stati membri il 7 giugno 2026.

Pochissimi Stati (tra cui, però, l'Italia) hanno rispettato tale data di attuazione. Il nostro Paese infatti ha pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026 il Decreto Legislativo del 7 maggio 2026, n. 96, che ha attuato la suddetta Direttiva con l'esplicito scopo, contenuto nello stesso titolo del Decreto, di «rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione».

Il Decreto, in coerenza con il termine sancito dalla Direttiva, trova attuazione a decorrere dal 7 giugno 2026 e sta ponendo non pochi interrogativi ai Direttori del Personale ed ai Responsabili degli Uffici Legali delle aziende. Infatti, a fronte di una celerità piuttosto inusuale per il nostro Paese (di cui molti esperti stranieri si sono stupiti in quanto l'Italia ha tagliato il traguardo anzitempo, mentre le maggiori economie europee, a partire da Francia e Germania, hanno già annunciato tempi lunghi per l'implementazione), sono stati sollevati molti dubbi sulle scelte del Legislatore italiano che sotto diversi profili ha inteso intraprendere una strada tortuosa – quanto meno a livello interpretativo – su alcuni passaggi nevralgici della Direttiva.

Il punto fondamentale che emerge dall'esame del Decreto n. 96/2026 è la volontà del Legislatore italiano di dare un ruolo preponderante, se non addirittura esclusivo, alla contrattazione collettiva (in particolare, a quella di livello nazionale) non solo nell'interpretazione, ma nella gestione stessa dei processi diretti al raggiungimento della trasparenza salariale.

Sul punto, è opportuno partire dalle norme nelle quali il Decreto n. 96/2026 fa riferimento ai contratti collettivi:

- anzitutto, l'**art. 3, comma 1, lettera o)**, contenente le definizioni delle parole-chiave del Decreto, definisce i rappresentanti dei lavoratori come «*i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle **organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro***

(CCNL) applicato in azienda e i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato». Vi è dunque un richiamo, in coerenza con la più attuale legislazione in materia sindacale, al criterio di rappresentatività connesso all'applicazione del CCNL in vigore al fine di individuare gli interlocutori sindacali con i quali gestire le varie fasi di implementazione del Decreto ed ai quali il Decreto stesso conferisce un ruolo di "certificatori" della correttezza del processo;

- l'**art. 4, comma 1** (forse la norma più importante dell'intero Decreto) prescrive che **i contratti collettivi nazionali di lavoro assicurino sistemi di determinazione e classificazione retributiva** fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Si tratta di una vera e propria presunzione di conformità ai canoni (di parità e trasparenza retributiva) declinati dalla Direttiva, nel senso che – prosegue la norma – l'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, implica automaticamente l'attivazione della presunzione di conformità (sebbene si tratti di una presunzione relativa e non assoluta, nel senso che il lavoratore può dimostrare l'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori nell'applicazione dei criteri del CCNL);
- sempre l'**art. 4, al comma 2**, propone le definizioni di «stesso lavoro» e di «lavoro di pari valore», **collocandoli esattamente nell'alveo del sistema classificatorio del CCNL**. Ed infatti, se per «stesso lavoro» viene fornita la definizione – a dire il vero molto logica – di prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell'ambito del medesimo livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal CCNL applicato o, in mancanza, dal CCNL siglato per il settore di riferimento, per «lavoro di pari valore» si è adottata una definizione più complessa (ma semplificata dal riferimento al contratto collettivo), ossia ci si riferisce alla prestazione lavorativa diversa ma svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato o, in mancanza, del CCNL siglato per il settore di riferimento;
- come una sorta di "certificazione" del ruolo centrale dei CCNL, l'**art. 4, comma 4**, stabilisce che

i sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL (ma, in questo caso specifico, anche dalla contrattazione decentrata e integrativa) **costituiscono lo strumento di riferimento** ai fini della comparazione tra lavori di pari valore;

- e addirittura l'**art. 4, comma 5** chiosa stabilendo che ai fini della comparazione tra stesso lavoro e lavoro di pari valore è possibile effettuare il confronto «*anche con riferimento a lavoratori che si trovano alle dipendenze di datori di lavoro diversi*», qualora **le condizioni retributive derivino dalla medesima disposizione del CCNL** ovvero derivino da contratti aziendali stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario. Pertanto, la possibile estensione nella comparazione dei lavoratori (esercizio che, nella pratica, potrebbe risultare particolarmente vantaggioso e conveniente per alcune aziende) può essere effettuata anche solo laddove il CCNL, o il contratto collettivo aziendale, lo prevedano espressamente;
- l'**art. 5, comma 1**, in tema di trasparenza retributiva prima dell'assunzione, prescrive che ai candidati ad un impiego debbano essere 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 a tale posizione;
- infine, l'**art. 6, comma 2**, parimenti in tema di trasparenza dopo l'assunzione, stabilisce che il datore di lavoro debba fornire al dipendente neo-assunto tutti i dati necessari per conoscere gli elementi fondamentali del rapporto (in coerenza con la nota disciplina dettata in materia di trasparenza dei contratti di lavoro che trova la sua fonte normativa originaria del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152), e che tale obbligo sia "semplificato" **laddove il datore di lavoro applichi un contratto collettivo nazionale di lavoro** stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti.

Come si può dedurre dall'elenco sintetico sopra riportato, il riferimento alla contrattazione collettiva copre l'intero spettro del Decreto sulla Trasparenza Salariale.

Qual è, dunque, la lezione da trarre in merito a tale ripetuto riferimento ai CCNL? La risposta, a nostro avviso, risiede nel ruolo che l'ordinamento giuslavoristico, soprattutto con gli ultimi interventi norma-

tivi, sta conferendo alle organizzazioni sindacali e alla contrattazione collettiva tanto nazionale quanto di secondo livello (ossia aziendale).

Ed infatti, come è stato osservato dalla dottrina più attenta (Tiraboschi), il dibattito sul Decreto n. 96/2026 si è focalizzato sulle finalità antidiscriminatorie, ossia su quel tentativo – che a dire il vero non emerge nella Direttiva (UE) 2023/970, ed è di fatto escluso dal Decreto n. 96/2026 – di “equalizzare” le retribuzioni tra i lavoratori dipendenti. Invero, tuttavia, il senso ultimo del Decreto n. 96/2026, a partire dal suo stesso nome, non è la “equità retributiva”, bensì è la “trasparenza retributiva”: in altri termini, non si impone al datore di lavoro di corrispondere uguali retribuzioni a tutti (o a categorie omogenee di lavoratori), ma lo si obbliga a garantire un trattamento economico basato su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, mutuati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, e di giustificare, sempre sulla base di criteri oggettivi e neutri, eventuali differenze o discrasie che dovessero ingenerarsi dal normale (e sostanziale) sviluppo dell’attività e dell’organizzazione aziendale.

Da qui emerge la necessità di riconsiderare il Decreto n. 96/2026 sotto una prospettiva nuova, ossia quella del ruolo del sindacato e della contrattazione collettiva nell’ambito delle relazioni industriali dirette a garantire le finalità ultime di trasparenza retributiva.

Ed infatti, la scelta del Legislatore di far sostenere l’intera struttura della trasparenza salariale intorno all’architettura dei sistemi di classificazione e di inquadramento dettati dai CCNL implica una scelta di campo notevole (se non epocale): ossia impone di spostare lo sguardo dalla dimensione aziendale (definita nelle *policies* e nei regolamenti dell’impresa e del Gruppo di riferimento) alla dimensione nazionale (stabilita dalla contrattazione collettiva). E tale spostamento di visione non è solo spaziale, ma anche temporale: ossia, la classificazione e l’inquadramento dettati dai CCNL dovranno essere previamente, oseremmo dire aprioristicamente, adeguati ad un sistema classificatorio *gender-neutral*, collimante con i principi della Direttiva eurounitaria.

Il Decreto conferisce una tale importanza al sistema dettato (o che verrà dettato) dalla contrattazione collettiva nazionale da farlo assurgere a «*presunzione di conformità*» ai canoni di parità retributiva e trasparenza: il che implica che il ruolo certificativo dei CCNL sarà massimo.

Dunque la domanda da porsi è: siamo pronti ad un simile livello di affidamento nella contrattazione col-

lettiva italiana? La domanda non è peregrina, se si considera, ad esempio, il livello di contenzioso che affolla le aule dei Tribunali del Lavoro in materia di rispetto dei requisiti per un salario minimo, ossia per una retribuzione che sia «*proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa*» come stabilisce l’articolo 36 della nostra Costituzione. E proprio da tale contenzioso i Giudici del Lavoro hanno spesso tratto spunto per stigmatizzare l’utilizzo dei contratti collettivi c.d. “pirata”, ossia stipulati con un chiaro scopo di *dumping* sociale a danno dei lavoratori (solitamente collocati nelle fasce più basse e nelle lavorazioni a minore apporto intellettuale).

Ed in questo senso, se vogliamo individuare una rotta che potremmo definire sistemica nella più recente legislazione, dobbiamo trovare una coerenza tra tale prospettazione “contrattualmente orientata” del Decreto sulla Trasparenza Salariale e l’altrettanto recente Decreto c.d. Primo Maggio (ossia il Decreto-Legge del 30 aprile 2026, n. 62, convertito con sostanziali modifiche nella Legge 25 giugno 2026, n. 112) il quale introduce – tra le altre importantissime novità – un nuovo (ed innovativo) concetto di contrattazione collettiva con riferimento al tema del salario (tanto che, con poca timidezza, il Decreto informa sin dal titolo di volersi occupare di salario “giusto”).

Ed infatti, dopo anni trascorsi a discutere, tra le varie fazioni politiche, del c.d. salario “minimo” (e dunque della retribuzione minima stabilita per legge su base oraria, ossia di un istituto giuridico assente in Italia ma presente nella stragrande maggioranza, o meglio nella quasi totalità, delle economie avanzate a livello globale), oggi la prospettiva data dal Legislatore italiano sembra essere diversa: non più una soglia minima stabilita dalla legge (e dunque, per definizione, statica e disancorata dal mondo reale e dal continuo evolversi del costo della vita), ma un chiaro riferimento (contenuto nell’art. 7 del Decreto Primo Maggio) alla contrattazione collettiva come strumento idoneo a determinare il salario “giusto”. Infatti, con una espressione che non può essere più chiara, il citato art. 7 sancisce che «*la contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell’articolo 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato*».

Ecco, quindi, che il ruolo conferito alla contrattazione collettiva, di rango nazionale, assurge a una funzione preventiva, definitiva e decisiva per il futuro del diritto del lavoro: un ruolo che a dire il vero ha

sempre avuto, ma mai come oggi in termini così marcatamente decisi e (soprattutto) decisivi.

Sia che si tratti di trasparenza salariale, sia che si tratti di salario giusto (che sono, in ultima analisi, due concetti simili se non addirittura sovrapponibili), il ruolo demandato alle parti sociali diventa fulcro e custode della correttezza dell'agire aziendale. Il che imporrà, da un lato, un maggiore rigore definitorio nei contratti collettivi nazionali di lavoro (che oggi appaiono molto distanti dalle ambizioni del Legislatore) e, dall'altro, una maggiore aderenza da parte delle aziende alle regole collettive, attraverso un necessario (ma non più procrastinabile) adeguamento dei regolamenti e delle procedure interne ai dettami dei nuovi CCNL.



DB non solo
diritto
bancario

A NEW DIGITAL EXPERIENCE

 **dirittobancario.it**
