

Scuole

Oggi alle 07:38

**Lingue, costruzioni e economia:
il Ghisleri di Cremona si presenta**di [Andrea Colla](#)

Il nostro viaggio nelle scuole cremonesi arriva all'Istituto Tecnico ed Economico Arcangelo Ghisleri, con la dirigente Lorenza Badini

CREMONA

Nuovi corsi in partenza, scambi culturali all'estero, ma anche **mostre, progetti e collaborazioni con aziende del territorio** e non solo.

Nei vari **istituti superiori** si pensa già **al prossimo anno**, 2026-2027, per offrire una **formazione sempre più ampia agli studenti** già iscritti e a quelli che si iscriveranno. **Tanti i percorsi** tra cui scegliere; **come orientarsi, quindi?**

Il nostro **viaggio nelle scuole cremonesi** arriva all'**Istituto Tecnico ed Economico Arcangelo Ghisleri**, con la dirigente **Lorenza Badini**.

“La nostra scuola – spiega – è un istituto tecnico con **due settori: economico e tecnologico**. Per il settore economico abbiamo tutti e tre gli indirizzi, quindi amministrazione, finanze e marketing (**AFM**), sistemi informativi aziendali (**SIA**), relazioni internazionali e marketing (**RIM**). Per il settore tecnologico abbiamo invece costruzione, ambiente e territorio (**CAT**)”.

“Partiamo – prosegue la Dirigente – con un **biennio comune economico quinquennale** e con il **percorso quinquennale di costruzione, ambiente e territorio**. Accanto a questi percorsi, chiamiamoli tradizionali, ne abbiamo tre **‘4 più 2’**, quindi quadriennali più 2 di **ITS**, che sono su sistemi

internazionali e marketing, già avviato quest'anno, relazioni internazionali e marketing e costruzione, ambiente e territorio”.

Diversi poi i progetti, già partiti che o prenderanno il via tra qualche mese, da mettere a terra con soggetti privati e associazioni anche nazionali, **diversi e specifici** per ogni corso.

“Sono – aggiunge Badini -, sempre con uno **sguardo rivolto** verso quelli che sono i **due settori**: quindi collaborazione con la **scuola edile**, collaborazione con l'associazione nazionale di costruttori edili per quanto riguarda costruzione, ambiente e territorio, collaborazione con **Padania Acque**; mentre invece su tutta la parte dell'economico abbiamo la collaborazione con **imprese importanti del nostro territorio**”.

Proseguono nel frattempo gli **incontri** con i **possibili futuri studenti**.

“Ne abbiamo fatti tanti – conclude la preside -, siamo partiti il 28 di settembre, abbiamo incontrato **761 studenti e studentesse** e relativi genitori. **L'ultimo micro stage** sarà invece il **29 di gennaio**”.

Andrea Colla

Approfondimento Rapporti di lavoro

Trasparenza retributiva e parità salariale: stato dell'arte in Italia e negli altri ordinamenti europei

di Margherita Roiatti, Silvia Spattini

N. 7 - 18 Febbraio 2026

In vista della scadenza del 7 giugno 2026, il contributo propone una ricognizione comparata dei percorsi nazionali di trasposizione della Direttiva (UE) 2023/970. L'analisi evidenzia un quadro europeo frammentato, tra recepimenti parziali, lavori preparatori e situazioni di sostanziale inerzia. Ne emerge un'attuazione "a macchia di leopardo", caratterizzata da tempistiche e soluzioni regolative differenziate. In tale contesto, l'Italia ha approvato in via preliminare uno schema di decreto legislativo, attualmente all'esame delle Camere per l'espressione dei pareri parlamentari.

Entro il 7 giugno 2026 i singoli Stati membri hanno l'obbligo di porre in essere ogni azione legislativa, regolamentare ed amministrativa utile al recepimento della direttiva n. 2023/970/UE del 10 maggio 2023 volta a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne attraverso la trasparenza retributiva.

Il quadro italiano alla luce dello schema di decreto legislativo

In prossimità della scadenza, nelle ultime settimane si è molto intensificato il dibattito sull'argomento, non solo sul piano tecnico, ma anche su quello divulgativo e consulenziale. Sul versante istituzionale, infatti, il Governo italiano, dopo alcune consultazioni con le parti sociali, ha accelerato il percorso di recepimento, approvando, in via preliminare, in data 5 febbraio 2026 in Consiglio dei ministri uno schema di decreto legislativo di attuazione, poi trasmesso alle Camere per l'acquisizione dei pareri parlamentari. Considerando le caratteristiche del nostro ordinamento intersindacale, era lecito attendersi un recepimento relativamente "leggero" degli obblighi di fonte eurolavorista, con ampi rinvii alla contrattazione collettiva. Ciò è avvenuto almeno in parte: si pensi alla presunzione di conformità ai principi di parità e trasparenza per i datori di lavoro che applicano contratti stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative, scelta che conferma la centralità della contrattazione collettiva nazionale quale perno del sistema retributivo italiano. Tuttavia, non mancano profili di criticità rispetto alla piena coerenza del decreto legislativo con l'impianto e le finalità della direttiva legate ad alcune scelte di politica legislativa – come la delimitazione della nozione di "livello retributivo" e l'esclusione di determinate componenti individuali della retribuzione^[1].

Ricognizione degli iter nazionali di recepimento della direttiva

Diversi sono però i sistemi di regolazione del lavoro degli Stati membri, sui quali la stessa direttiva può avere impatti più o meno invasivi.

Per questi motivi e per offrire al dibattito tutto italiano di queste settimane una prospettiva di più ampio respiro, ci è parso opportuno condurre una prima analisi dello stato di attuazione della stessa direttiva nei diversi Paesi.

Muovendo dalla metodologia di classificazione adottata dall'Agenzia di Dublino nella ricognizione di settembre 2025^[2], si propone di seguito una tabella riepilogativa e aggiornata, costruita sulla base delle informazioni più recenti disponibili in merito allo stato dei processi nazionali di recepimento della direttiva. La tabella ha una funzione meramente descrittiva e consente di fotografare il grado di avanzamento dei singoli ordinamenti, ferma restando la validità dell'impostazione tripartita proposta da Eurofound quale chiave di lettura complessiva del quadro europeo.

Stato di avanzamento del recepimento della direttiva nei diversi Paesi membri

Alla luce dei dati più recenti per come illustrati nella tabella precedente e mantenendo ferma la metodologia di classificazione proposta dall'Eurofound, gli Stati membri possono, in sintesi, essere ricondotti a tre principali gruppi.

Un primo gruppo, numericamente molto ristretto, è costituito dagli Stati che hanno già adottato misure di recepimento, seppur limitate a singoli profili della disciplina europea (*partial transposition*). In tale categoria rientrano Belgio (con specifico riferimento alla Federazione Vallonia-Bruxelles), Repubblica Ceca, Malta e Polonia. In questi ordinamenti sono stati introdotti obblighi di trasparenza salariale soprattutto nella fase di assunzione, il divieto di clausole di riservatezza salariale e, in alcuni casi, primi meccanismi di rendicontazione del divario retributivo di genere, senza tuttavia una trasposizione organica dell'intero impianto della direttiva.

Un secondo gruppo comprende gli Stati che hanno avviato lavori preparatori al recepimento (*preparatory work*), attraverso la predisposizione di bozze normative, l'istituzione di gruppi di lavoro interministeriali o l'avvio di consultazioni con le parti sociali. In questa categoria rientrano Austria, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lituania, Paesi Bassi, Slovacchia, Slovenia, Svezia. In tali contesti, il processo di trasposizione si colloca in una fase preliminare o intermedia, caratterizzata da intensità e tempistiche differenti e da un crescente coinvolgimento degli attori del dialogo sociale.

Un terzo gruppo, infine, è composto dagli Stati per i quali non risultano, allo stato, informazioni pubblicamente disponibili circa l'avvio di iniziative riconducibili al processo di recepimento (*progress undocumented*). In tale situazione si collocano Bulgaria, Croazia, Ungheria, Lettonia, Lussemburgo, Portogallo e Spagna (paese caratterizzato da strumenti avanzati di trasparenza salariale, ma non ancora accompagnati da un avvio formale del processo di recepimento della direttiva).

Il nucleo minimo di obblighi e diritti

Accanto alla frammentazione dei percorsi nazionali, occorre considerare che la direttiva individua un nucleo di obblighi e diritti essenziali comuni, non suscettibili di negoziazione a livello statale. In particolare, a decorrere dal 7 giugno 2026, tutti i datori di lavoro saranno tenuti a rispettare prescrizioni minime quali: il divieto di richiedere informazioni sulla storia retributiva dei candidati e l'obbligo di indicare il livello o la fascia retributiva già in fase di selezione; il diritto dei lavoratori di ottenere informazioni sulla propria retribuzione e sulle retribuzioni medie dei colleghi di sesso opposto che svolgono lavori uguali o di pari valore; il divieto di clausole di riservatezza salariale; l'adozione di sistemi retributivi fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere; nonché l'introduzione di obblighi di rendicontazione periodica del divario retributivo di genere per le imprese sopra determinate soglie dimensionali.

Il quadro d'insieme: un'attuazione "a macchia di leopardo"

Nel complesso, il quadro che emerge è quello di un'Unione europea caratterizzata da un'attuazione ancora "a macchia di leopardo", nella quale convivono recepimenti parziali, percorsi preparatori in via di definizione e situazioni di sostanziale inerzia. Alla luce della portata degli obblighi imposti dalla direttiva, tale disallineamento appare particolarmente significativo e rischia di tradursi, in prossimità della scadenza del 7 giugno 2026, in un'accelerazione disordinata dei processi di trasposizione, con soluzioni eterogenee sia sul piano degli obblighi per i datori di lavoro sia su quello delle tutele riconosciute ai lavoratori. La direttiva sulla trasparenza retributiva si configura, dunque, non solo come uno strumento di rafforzamento del principio di parità salariale, ma anche come un banco di prova per la capacità degli ordinamenti nazionali di integrare in modo coerente nuovi strumenti di trasparenza all'interno dei propri modelli di regolazione del lavoro e di contrattazione collettiva.

Stato membro	Stato dell'iter di recepimento	Stato di avanzamento – descrizione	Note ed elementi di contesto	Gender Pay Gap (%) ³
Austria	Lavori preparatori	Le autorità austriache hanno confermato che una bozza legislativa di recepimento è in fase di elaborazione. La pubblicazione, inizialmente prevista entro la fine del 2025, ha tuttavia subito un rinvio.	Considerata l'ampia discrezionalità lasciata dalla direttiva e la presenza di una disciplina nazionale già articolata su alcuni profili rilevanti, la configurazione finale del recepimento resta incerta.	18,3 ⁴
Belgio	Recepimento parziale e lavori in corso	Taluni profili della direttiva risultano già attuati: ad esempligià da settembre 2024 si registra la trasposizione della direttiva da parte della regione della Comunità Francese (Fédération Wallonie-Bruxelles), mentre ulteriori interventi sono in corso a livello federale e regionale. A tal proposito si segnala la proposta parlamentare datata 26 gennaio 2026: essa apporta aggiornamenti limitati laddove la normativa vigente soddisfa già i requisiti ed estende le norme all'impiego pubblico federale.	Obblighi di rendicontazione salariale già vigenti per le imprese con 50 o più dipendenti e corredati da meccanismi sanzionatori; coinvolgimento delle parti sociali su possibili adattamenti.	0,7
Bulgaria	Discussioni preliminari	Presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è stato istituito un gruppo di lavoro incaricato di elaborare la normativa di recepimento, ma al momento non è stata preparata alcuna bozza di legge.	Si segnala che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, la Bulgaria ha adottato l'euro come valuta ufficiale: pur non costituendo una giustificazione formale per eventuali ritardi nel recepimento della Direttiva (UE) 2023/970, ciò potrebbe aver contribuito a rallentare il processo, alla luce dell'elevato assorbimento di risorse amministrative e istituzionali richiesto dalla riforma monetaria nello stesso periodo.	13,5
Croazia	Nessuna iniziativa formale	Non sono state annunciate iniziative specifiche di recepimento, pur in presenza di obblighi nazionali preesistenti in materia di parità retributiva.	Le disposizioni vigenti, tuttavia, non risultano direttamente riconducibili all'impianto della direttiva.	7,4
Cipro	Bozza legislativa in fase di elaborazione	È stata predisposta una proposta di legge volta al recepimento integrale della direttiva , sottoposta a consultazione pubblica nel corso del 2025.	Conclusa la fase di consultazione, il testo è destinato a proseguire l'iter parlamentare nel 2026, con l'obiettivo dichiarato di rispettare la scadenza del 7 giugno 2026.	12,2
Repubblica Ceca	Recepimento parziale e lavori preparatori	Alcuni obblighi previsti dalla direttiva sono già stati recepiti, mentre il resto della disciplina è oggetto di elaborazione da parte di un gruppo di lavoro interministeriale.	In vigore dal giugno 2025 il divieto di clausole di riservatezza salariale; bozza complessiva attesa nel corso del I trimestre 2026 tenendo conto anche dell'insediamento del nuovo governo a dicembre 2025.	18

Danimarca	Discussioni preliminari	Sono in corso confronti tra Governo e parti sociali in merito alle modalità di recepimento della direttiva.	Non è stata ancora avviata una procedura legislativa formale e l'intervento non risulta inserito nel programma legislativo 2025-2026. Si segnala tuttavia che la Danimarca dispone già di una normativa specifica in materia di divieto di discriminazione salariale, da ultimo aggiornata nel 2019, che si inserisce in un percorso normativo di lungo periodo avviato con l'Equality Pay Act del 1986.	14
Estonia	Lavori preparatori	Il Ministero dell'Economia e delle Comunicazioni dell'Estonia ha confermato che è in fase di predisposizione una bozza di legge per il recepimento della direttiva.	È stato dichiarato l'intento di accompagnare il recepimento con soluzioni digitali di supporto ai datori di lavoro, al fine di contenere gli oneri amministrativi.	16,9
Finlandia	Bozza legislativa avanzata	Un gruppo di lavoro tripartito istituito dal Ministero degli Affari Sociali e della Salute ha presentato una proposta di recepimento attraverso modifiche a leggi esistenti, sottoposta a consultazione alla fine del 2025 con scadenza prevista per il 9 febbraio 2026.	Soglia di applicazione degli obblighi di rendicontazione fissata a imprese con almeno 100 dipendenti; Il governo dovrebbe presentare la sua proposta al Parlamento nella primavera del 2026 e ha proposto che la legge entri in vigore il 18 maggio 2026.	16,8
Francia	Lavori preparatori avanzati	È in corso un processo di revisione del sistema già in vigore dedicato parità professionale e retributiva al fine di allinearla ai requisiti della direttiva.	Ampio confronto con le parti sociali; rafforzamento dell' index de l'égalité professionnelle anche in termini di meccanismi sanzionatori.	12,2
Germania	Bozza legislativa in fase di elaborazione	A seguito della relazione finale rilasciata dalla commissione governativa dedicata al recepimento a basso impatto burocratico della direttiva , è in fase di predisposizione un disegno di legge.	Forte indirizzo politico volto a limitare gli oneri per le imprese; presentazione del disegno di legge prevista entro febbraio 2026 . In Germania, ad ogni modo, esiste già, dal 2017 una norma dedicata alla promozione della trasparenza nelle strutture salariali tra donne e uomini .	17,6
Grecia	Lavori preparatori	È stata istituita una commissione scientifica composta da accademici ed esperti con il compito di elaborare proposte di recepimento.	Non sono state rese note tempistiche per la presentazione di una bozza di recepimento, nonostante fosse prevista per la fine del 2025.	13,6
Ungheria	Nessuna iniziativa formale	Non risultano attività formali di recepimento della direttiva.	Presenza di obblighi nazionali generali in materia di parità di trattamento, non specificamente calibrati sulla direttiva.	17,8
Irlanda	Bozza legislativa parziale	A gennaio 2025 è stato pubblicato uno schema generale che, nell'ambito di previsioni legate all'ambito dell'uguaglianza, recepisce alcuni obblighi della direttiva, in particolare in materia di trasparenza nella fase di selezione.	Ulteriori interventi legislativi sono annunciati nel corso del 2026, anche a seguito del confronto con le parti sociali.	8,6
Italia	Schema di decreto	Il recepimento è affidato a un decreto legislativo preceduto	Conferma centralità della contrattazione collettiva	2,2

	legislativo	da consultazioni con le parti sociali avviate dal Ministero del lavoro; in attesa di acquisizione dei pareri delle Camere.	nazionale: presunzione di conformità ai principi di parità e trasparenza per i datori di lavoro che applicano CCNL stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative. Alcune criticità rispetto alla piena coerenza del decreto legislativo al testo della Direttiva	
Lettonia	Annuncio generico	È stato segnalato l'avvio di attività preparatorie, senza ulteriori indicazioni di contenuto o tempistica.	Attualmente in Lettonia non è previsto che i datori di lavoro del settore privato presentino relazioni sul divario retributivo di genere. Tuttavia, nell'ambito della legge sulla retribuzione dei funzionari e dei dipendenti delle autorità statali e locali , tutti i datori di lavoro del settore pubblico devono comunicare la retribuzione dei dipendenti a un registro governativo centralizzato.	19
Lituania	Bozza legislativa parziale	A maggio 2025 è stata presentata una proposta normativa che recepisce alcuni profili della direttiva ed è stata oggetto di consultazione con il Consiglio tripartito del Ministero della sicurezza sociale della Lituania e con le parti sociali.	Le disposizioni in materia di rendicontazione periodica del divario retributivo sono in fase di ulteriore elaborazione.	11,5
Lussemburgo	Nessuna iniziativa formale	Non risultano iniziative specifiche di recepimento della direttiva.	Il Lussemburgo attualmente applica gli obblighi di rendicontazione basati sul genere preesistenti attraverso il Codice del lavoro . Sebbene il Paese non abbia ancora rilasciato informazioni circa il recepimento della direttiva sulla trasparenza salariale, gli obblighi esistenti coprono già le principali pratiche di trasparenza, in particolare per imprese con 15 o più dipendenti.	-0,9
Malta	Recepimento parziale in vigore	A fine agosto 2025 sono entrate in vigore disposizioni che introducono diritti di trasparenza salariale nella fase di selezione del personale e lavoratori .	Ulteriori interventi legislativi necessari per completare il recepimento dell'intero impianto della direttiva.	5,1
Paesi Bassi	Bozza legislativa avanzata	A gennaio 2026, disegno di legge di recepimento (che aggiorna la prima bozza di marzo 2025) è stato rivisto e trasmesso per il parere del Consiglio di Stato.	Annunciata la possibile proroga (a gennaio 2027) dell'applicazione per alcune categorie di imprese; confronto istituzionale in corso.	12,5
Polonia	Recepimento parziale e bozza complessiva	A dicembre 2025 il governo polacco ha pubblicato il disegno di legge che, se approvato, attuerà i restanti requisiti della direttiva UE sulla trasparenza retributiva, in particolare la rendicontazione sul divario retributivo di genere, i requisiti	Ampio coinvolgimento delle parti sociali; meccanismi correttivi obbligatori in presenza di divari retributivi non giustificati. Trasposizione integrale prevista entro giugno 2027.	7,8

		relativi alla struttura salariale e i meccanismi di applicazione. In precedenza (giugno 2025), la Polonia aveva già modificato il proprio Codice del lavoro per includere i requisiti di trasparenza salariale pre-assunzione previsti dalla direttiva		
Portogallo	Nessuna iniziativa formale	Il processo di recepimento non risulta formalmente avviato, tuttavia la Commissione per la parità nel lavoro e nell'occupazione sta consultando le parti sociali per elaborare una valutazione ai fini del recepimento della direttiva UE.	-	8,6
Romania	Bozza in fase avanzata	È in corso l'iter interministeriale per l'adozione della normativa di recepimento.	Pubblicazione del testo attesa nel primo trimestre del 2026.	3,8
Slovacchia	Bozza legislativa completa	Il disegno di legge di recepimento integrale è stato presentato al Parlamento a gennaio 2026. Una prima bozza di recepimento elaborata dal Ministero del Lavoro era già stata rilasciata a settembre 2025.	Entrata in vigore prevista prima della scadenza del 7 giugno 2026.	15,7
Slovenia	Lavori preparatori	Il Ministero del Lavoro, della Famiglia, degli Affari Sociali e delle Pari Opportunità ha istituito un gruppo di lavoro incaricato di elaborare il progetto di legge per l'attuazione della direttiva.	Orientamento dichiarato a un recepimento limitato ai requisiti minimi della direttiva, tuttavia non è stato reso noto alcun calendario per la sua pubblicazione.	5,4
Spagna	Nessuna iniziativa formale	Non è stato ancora avviato il procedimento legislativo di recepimento.	Sistema nazionale già caratterizzato da obblighi estesi di trasparenza salariale e piani di uguaglianza aziendali dal 2021 .	9,2
Svezia	Bozza legislativa avanzata	Nel 2024 è stata pubblicata, da parte del Ministero del Lavoro e dell'Occupazione una prima bozza per l'implementazione della direttiva, insieme ad una relazione di accompagnamento. Dopo un periodo di consultazione, a gennaio 2026 il Governo ha indicato l'intenzione di presentare il disegno di legge definitivo al Riksdag (il parlamento svedese) in primavera. Il Governo ha proposto che le modifiche alla legislazione svedese che attua la direttiva entrino in vigore il 1° luglio 2026.	Alcune tra le principali organizzazioni datoriali hanno richiesto di posticipare la trasposizione a gennaio 2027. La trasposizione comporterà modifiche alla già vigente legge contro la discriminazione che era già stata modificata nel 2017 per includere l'obbligo di effettuare un'analisi sulla parità retributiva. Le organizzazioni con più di 10 dipendenti devono già documentare i propri risultati. Le imprese con 25 o più dipendenti sono soggetti a requisiti più rigorosi, tra cui l'obbligo di adottare "misure attive": esse riguardano diversi ambiti, tra cui le assunzioni, l'avanzamento di carriera e le opportunità di sviluppo delle competenze.	11,2

[3] La tabella include anche un riferimento ai dati sul Gender Pay Gap al fine di offrire un ulteriore elemento di contestualizzazione del quadro nazionale, anche alla luce del fatto che uno degli obiettivi della Direttiva (UE) 2023/970 è espressamente rivolto alla riduzione del divario retributivo di genere (cfr. M. Ravin).

Christine Aumayr-Pintar, *Gender pay transparency in the EU: steps taken and lessons learned*, Eurofound blog, ultimo aggiornamento del 27 novembre 2025). Tale indicatore non costituisce un criterio di classificazione dello stato di avanzamento del recepimento, ma serve esclusivamente a contestualizzare i dati normativi rispetto alle dinamiche retributive preesistenti nei singoli Stati membri.

[4] I dati sul Gender Pay Gap sono tratti da Eurostat (online data code: sdg_05_20, anno 2023) e fanno riferimento al c.d. *unadjusted gender pay gap*, inteso come la differenza percentuale tra la retribuzione oraria lorda media dei dipendenti uomini e donne, calcolata rispetto alla retribuzione lorda maschile. Il Gender Pay Gap si attesta al 12% come media europea.

Stato di avanzamento del recepimento della direttiva nei diversi Paesi membri

Alla luce dei dati più recenti per come illustrati nella tabella precedente e mantenendo ferma la metodologia di classificazione proposta dall'Eurofound, gli Stati membri possono, in sintesi, essere ricondotti a tre principali gruppi.

Un primo gruppo, numericamente molto ristretto, è costituito dagli Stati che hanno già adottato misure di recepimento, seppur limitate a singoli profili della disciplina europea (partial transposition). In tale categoria rientrano Belgio (con specifico riferimento alla Federazione Vallonia-Bruxelles), Repubblica Ceca, Malta e Polonia. In questi ordinamenti sono stati introdotti obblighi di trasparenza salariale soprattutto nella fase di assunzione, il divieto di clausole di riservatezza salariale e, in alcuni casi, primi meccanismi di rendicontazione del divario retributivo di genere, senza tuttavia una trasposizione organica dell'intero impianto della direttiva.

Un secondo gruppo comprende gli Stati che hanno avviato lavori preparatori al recepimento (preparatory work), attraverso la predisposizione di bozze normative, l'istituzione di gruppi di lavoro interministeriali o l'avvio di consultazioni con le parti sociali. In questa categoria rientrano Austria, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lituania, Paesi Bassi, Slovacchia, Slovenia, Svezia. In tali contesti, il processo di trasposizione si colloca in una fase preliminare o intermedia, caratterizzata da intensità e tempistiche differenti e da un crescente coinvolgimento degli attori del dialogo sociale.

Un terzo gruppo, infine, è composto dagli Stati per i quali non risultano, allo stato, informazioni pubblicamente disponibili circa l'avvio di iniziative riconducibili al processo di recepimento (progress undocumented). In tale situazione si collocano Bulgaria, Croazia, Ungheria, Lettonia, Lussemburgo, Portogallo e Spagna (paese caratterizzato da strumenti avanzati di trasparenza salariale, ma non ancora accompagnati da un avvio formale del processo di recepimento della direttiva).

Il nucleo minimo di obblighi e diritti

Accanto alla frammentazione dei percorsi nazionali, occorre considerare che la direttiva individua un nucleo di obblighi e diritti essenziali comuni, non suscettibili di negoziazione a livello statale. In particolare, a decorrere dal 7 giugno 2026, tutti i datori di lavoro saranno tenuti a rispettare prescrizioni minime quali: il divieto di richiedere informazioni sulla storia retributiva dei candidati e l'obbligo di indicare il livello o la fascia retributiva già in fase di selezione; il diritto dei lavoratori di ottenere informazioni sulla propria retribuzione e sulle retribuzioni medie dei colleghi di sesso opposto che svolgono lavori uguali o di pari valore; il divieto di clausole di riservatezza salariale; l'adozione di sistemi retributivi fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere; nonché l'introduzione di obblighi di rendicontazione periodica del divario retributivo di genere per le imprese sopra determinate soglie dimensionali.

Il quadro d'insieme: un'attuazione "a macchia di leopardo"

Nel complesso, il quadro che emerge è quello di un'Unione europea caratterizzata da un'attuazione ancora "a macchia di leopardo", nella quale convivono recepimenti parziali, percorsi preparatori in via di definizione e situazioni di sostanziale inerzia. Alla luce della portata degli obblighi imposti dalla direttiva, tale disallineamento appare particolarmente significativo e rischia di tradursi, in prossimità della scadenza del 7 giugno 2026, in un'accelerazione disordinata dei processi di trasposizione, con soluzioni eterogenee sia sul piano degli obblighi per i datori di lavoro sia su quello delle tutele riconosciute ai lavoratori. La direttiva sulla trasparenza retributiva si configura, dunque, non solo come uno strumento di rafforzamento del principio di parità salariale, ma anche come un banco di prova per la capacità degli ordinamenti nazionali di integrare in

modo coerente nuovi strumenti di trasparenza all'interno dei propri modelli di regolazione del lavoro e di contrattazione collettiva.

[1] Si veda G. Benincasa, M. Menegotto, M. Tiraboschi, Salari trasparenti: prima valutazione dello schema di decreto approvato dal Consiglio dei Ministri, in Bollettino ADAPT, n. 5, 9 Febbraio 2026.

[2] Si veda Eurofound, Overview of Pay Transparency Directive implementation status, by Member State (as of September 2025), in Eurofound Blog del 23 ottobre 2025.

Il Sole 24 ORE aderisce a  The Trust Project

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati

Accessibilità **TDM Disclaimer**

ISSN 2499-2070 - Norme & Tributi Plus Lavoro [<https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com>]

il sole
24 ORE