RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento
30.06.2026

Quattro casi concreti: quando trasparenza e privacy collidono.

Esempio 1 - Quando il diritto di sapere rivela il salario del collega.
Maria è impiegata amministrativa senior in una piccola azienda. Sospetta di essere pagata meno del collega Marco, che svolge le stesse mansioni.
Esercita il diritto previsto dall'art. 7, c. 1, e chiede al datore i livelli retributivi medi, per sesso, della categoria amministrativi senior, cioè dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.
Il datore, applicando la norma alla lettera, comunica: donne, media 28.000 euro; uomini, media 34.000 euro. Ma nella categoria amministrativi senior ci sono solo Maria e Marco e la media coincide esattamente con la retribuzione individuale di ciascuno. Di fatto, la lavoratrice apprende il salario del collega, in contrasto con il divieto di rendere conoscibili, anche indirettamente, le condizioni economiche individuali di altri lavoratori (art. 7, c. 7).
Il datore, dal canto suo, non ha strumenti tecnici per evitare questo esito: l'art. 11 riserva l'accesso ai dati identificativi ai soli soggetti legittimati, ma nessuna regola indica come gestire categorie tanto ristrette senza trasformare la media in un dato individuale.
Questo esempio rende evidente il nodo centrale del decreto: quando la categoria è numericamente esigua, il dato medio non è un'aggregazione, ma un'identità, e il diritto di informazione rischia di tradursi in violazione della privacy.

Esempio 2 - Obbligati a rispondere prima che esistano le regole tecniche
Un'impresa con 35 dipendenti riceve il 15.06.2026 una richiesta di informazioni sui livelli retributivi medi per sesso, ai sensi dell'art. 7, comma 1. Il termine per rispondere scade il 15.08.2026.
L'art. 9, c. 4, prevede che un decreto del Ministero del Lavoro, adottato sentito il Garante per la protezione dei dati personali, detti le regole tecniche per conciliare utilità informativa e anonimato, in particolare per i datori fino a 49 dipendenti. Il decreto deve essere emanato entro 90 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 96/2026, cioè entro il 5.09.2026.
Risultato: il datore deve rispondere entro il 15.08, ma le regole tecniche, nella migliore delle ipotesi, arriveranno il 5.09. Per circa 3 settimane, il datore è tenuto a garantire il diritto di informazione senza disporre ancora dei criteri di aggregazione e delle soglie di salvaguardia che dovrebbero impedirgli di rendere identificabili, anche indirettamente, le retribuzioni individuali.
Il caso illumina il problema della fase transitoria: il diritto di informazione diventa immediatamente esigibile, mentre gli strumenti tecnici per esercitarlo in modo privacy-compliant arrivano solo dopo, confermando il rischio che il diritto sia pieno sulla carta ma difficile da praticare.

Esempio 3 - Categorie troppo ampie: il dato è anonimo ma la discriminazione scompare
Una grande azienda manifatturiera con 800 dipendenti, per evitare qualsiasi rischio di identificazione, decide di aggregare sotto la macrocategoria operativi di stabilimento tutti i lavoratori inquadrati dal 3° al 6° livello del Ccnl applicato: operai, tecnici di linea, manutentori, capi turno.
Alla richiesta di informazioni ex art. 7, c. 1, il datore comunica la media retributiva per sesso: donne 26.500 euro, uomini 27.200 euro.
Una lavoratrice capo turno, che sospetta una discriminazione retributiva rispetto ai colleghi uomini con lo stesso ruolo, non può trarre alcuna indicazione utile: la sua figura è annegata in una categoria onnicomprensiva che mescola ruoli, responsabilità e livelli retributivi molto diversi.
Il diritto di informazione risulta formalmente soddisfatto, ma la funzione sostanziale di controllo sulla parità retributiva è svuotata.
La normativa non prevede, allo stato, un meccanismo che verifichi la ragionevolezza dell'ampiezza delle categorie costruite dal datore, né soglie oltre le quali la categoria diventa talmente ampia da rendere il dato privo di reale capacità discriminante.



Il caso evidenzia l'altro estremo del problema: per evitare ogni rischio di identificazione, il datore può costruire categorie così larghe da rendere l'informazione praticamente inutile ai fini della parità salariale, confermando l'oscillazione tra privacy totale e trasparenza vuota.

Esempio 4 - Due aziende, stessa norma: una rischia sulla privacy, l'altra svuota la trasparenza

Due imprese del settore IT, entrambe con 120 dipendenti, ricevono nello stesso giorno una richiesta di informazioni retributive ai sensi dell'art. 7, c. 1.

La prima azienda costruisce categorie analitiche, aderenti alla definizione dell'art. 3, c. 1, lett. h): junior developer, senior developer, tech lead, ecc. Alcune categorie contano 4 persone, altre 12.

Nei gruppi più ristretti, la media retributiva per sesso è, di fatto, riconducibile ai singoli lavoratori: il dato è molto informativo, ma rischia di rendere conoscibili, anche indirettamente, le condizioni economiche individuali, in tensione con l'art. 7, c. 7, e con l'art. 11.

La seconda azienda, per prudenza, aggrega tutto in 3 macrocategorie: tecnici, professionisti, manager. I dati che comunica sono certamente anonimi, ma quasi privi di capacità comparativa reale: non permettono di individuare eventuali divari retributivi all'interno di ruoli omogenei.

Entrambe le imprese sono, sulla carta, conformi alla legge: rispettano il termine per rispondere, comunicano livelli retributivi medi per sesso e non violano espressamente alcuna soglia numerica (perché non esiste). Eppure, nella prima azienda il rischio principale è la violazione della privacy; nella seconda, lo svuotamento del diritto di informazione.

La differenza non dipende dalla norma primaria, identica per entrambe, ma dall'assenza di regole tecniche su come costruire e trattare le categorie.

Il caso mette a fuoco che senza criteri tecnici condivisi, la stessa disciplina può produrre risultati diametralmente opposti, lasciando ai singoli datori il compito (e il rischio) di trovare da soli l'equilibrio tra trasparenza retributiva ed esigenze di privacy.

