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

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di ROBERTA BANDIERA

Parità salariale e privacy: il nodo irrisolto del D.Lgs. 96/2026

Il D.Lgs. 96/2026 attua la Direttiva (UE) 2023/970 per far emergere il gender pay gap, ma i limiti all'accesso ai dati sui colleghi ne compromettono l'efficacia.

Diritto di sapere e divieto di sapere troppo - L'art. 7, c. 1 riconosce a ogni lavoratore il diritto, una volta l'anno, di ottenere entro 2 mesi i livelli retributivi medi, per sesso, di chi svolge lo stesso lavoro o lavoro di pari valore.
Queste informazioni non possono consentire di risalire, neppure indirettamente, alle retribuzioni individuali dei colleghi, mentre l'art. 11, c. 2 riserva l'accesso ai dati identificativi ai soli rappresentanti, all'Ispettorato e agli organismi per la parità.
Ne deriva un cortocircuito: la legge chiede di rendere visibile il divario, ma impedisce di vedere chi sta dietro ai numeri.

Problema concreto delle piccole imprese - Nelle aziende di piccole dimensioni, la pubblicazione della retribuzione media per genere può rendere identificabili i salari individuali, poiché le categorie di lavoratori sono molto ristrette.
Il legislatore è consapevole di questa criticità e, per le imprese fino a 49 dipendenti, ha previsto una disciplina tecnica specifica che sarà definita da un decreto ministeriale non ancora emanato. Tuttavia, le piccole imprese devono già oggi garantire il diritto di informazione, pur in assenza di strumenti tecnici adeguati a tutelare la riservatezza delle retribuzioni individuali.

Scelta tecnica che decide la portata della riforma - La categoria di lavoratori è il punto in cui la trasparenza retributiva diventa effettiva e delicata. Il decreto la definisce come l'insieme di chi svolge lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore (art. 3, c. 1, lett. h) e art. 4, cc. 2-4), ma lascia aperto il nodo della sua concreta costruzione.
Se la categoria è troppo ristretta, il dato medio finisce per rendere riconoscibili i singoli; se è troppo ampia, tutela l'anonimato ma perde utilità comparativa.
Il legislatore è consapevole di questa tensione e, per i datori fino a 49 dipendenti, affida a un decreto ministeriale una disciplina tecnica specifica volta a evitare l'identificazione dei lavoratori (art. 7, c. 8, in collegamento con l'art. 9, c. 4, lett. d).
Il divieto di rendere conoscibili le condizioni economiche individuali di altri lavoratori (art. 7, c. 7) resta un principio generale, applicabile a tutti, e il rischio di identificazione emerge ogni volta che le categorie professionali sono numericamente esigue.
Le tecniche di aggregazione e le modalità di esposizione dei dati che quel decreto dovrà fissare, per conciliare utilità informativa e anonimato, diventeranno il parametro di riferimento per l'intero sistema, incidendo sulla portata concreta della riforma.
Quindi, in assenza di criteri chiari, il diritto di informazione oscilla tra 2 estremi: da un lato, la conoscibilità, anche indiretta, delle condizioni economiche individuali, espressamente vietata (art. 7, c. 7 e art. 11, cc. 1-2); dall'altro, aggregazioni talmente ampie da svuotare la funzione sostanziale dell'informazione prevista dall'art. 7, cc. 1-2 (si allegano 4 casi concreti che analizzano la questione).

Conclusione - La tenuta del D.Lgs. 96/2026 si gioca sull'equilibrio tra trasparenza retributiva e protezione dei dati: finché la categoria di lavoratori resta senza criteri tecnici chiari, il diritto di informazione rischia di essere pieno solo sulla carta.
De iure condendo, la decretazione attuativa dovrebbe fissare regole di aggregazione e soglie di salvaguardia che impediscano, da un lato, l'identificazione del singolo e, dall'altro, un'informazione talmente diluita da risultare inutile.
In definitiva, la riforma sarà giudicata non per i principi che proclama, ma per la loro concreta praticabilità.

Riproduzione vietata - martedì 30 giugno 2026