

Dalle celebrazioni dell'8 marzo alla realtà dell'occupazione femminile

La questione salariale e le posizioni
delle parti sociali sul recepimento
della direttiva UE in Italia

Giada Benincasa

Ricercatrice – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Working Paper n. 3/2026

ABSTRACT

Il contributo analizza lo stato dell'iter parlamentare di recepimento della direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, attualmente all'esame delle Commissioni parlamentari competenti. Dopo aver richiamato gli obiettivi della direttiva – rafforzare l'effettività del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne attraverso strumenti di trasparenza, accesso alle informazioni e maggiore comparabilità dei trattamenti economici – il lavoro ricostruisce le principali posizioni emerse nel corso delle audizioni delle parti sociali. A fronte di una sostanziale convergenza sugli obiettivi generali dell'intervento normativo, emergono tuttavia differenze significative con riferimento ai profili applicativi della disciplina, in particolare riguardo al ruolo della contrattazione collettiva, all'ambito di applicazione degli obblighi previsti e alla definizione della nozione di "livello retributivo", quale criterio individuato dallo schema di decreto per la comparazione retributiva. Proprio quest'ultimo aspetto rappresenta uno dei nodi giuridici più rilevanti del recepimento italiano: lo schema di decreto sembra restringere il perimetro della comparazione retributiva, con possibili tensioni rispetto alla nozione ampia di retribuzione adottata dalla direttiva europea.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Il recepimento italiano della direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva è entrato nella fase centrale dell'iter parlamentare, con lo schema di decreto legislativo attualmente all'esame delle Commissioni lavoro di Camera e Senato.
- Le audizioni delle parti sociali mostrano una convergenza sugli obiettivi della direttiva ma differenze sulle modalità di attuazione, in particolare su ambito di applicazione, ruolo della contrattazione collettiva e criteri di comparazione retributiva.
- Uno dei principali nodi giuridici riguarda la definizione di "livello retributivo" nello schema di decreto, che sembra limitare la comparazione alle componenti strutturali della retribuzione escludendo i trattamenti individuali non strutturali.
- Una interpretazione troppo restrittiva rischierebbe di ridurre l'effettività della direttiva, che adotta invece una nozione ampia di retribuzione comprensiva anche delle componenti variabili o individuali, spesso rilevanti nella formazione del gender pay gap.

IL MESSAGGIO

Il recepimento italiano della direttiva sulla trasparenza retributiva rappresenta un passaggio importante per rafforzare gli strumenti di contrasto al gender pay gap. È certamente condivisibile l'esigenza di evitare che la nuova disciplina si traduca in un insieme di adempimenti burocratici e formali per le imprese. Questa esigenza di semplificazione, tuttavia, non può tradursi nell'elusione del nodo centrale della parità salariale, che non può essere relegato a dichiarazioni di principio o a ricorrenze simboliche come l'8 marzo, lasciando poi immutata una situazione più volte denunciata anche a livello europeo. Proprio per questo il recepimento della direttiva dovrebbe rappresentare un'occasione per compiere passi effettivi in avanti, affrontando con equilibrio e ragionevolezza i principali nodi interpretativi – a partire dalla definizione di "livello retributivo" e dalle componenti della retribuzione rilevanti nella comparazione – in modo coerente con la nozione ampia di retribuzione prevista dal diritto dell'Unione Europea e con l'obiettivo di garantire una parità retributiva sostanziale.

Indice

1. La direttiva sulla trasparenza retributiva nell'iter parlamentare italiano	4
2. Le posizioni delle parti sociali: convergenze sugli obiettivi, divergenze sull'attuazione.....	4
3. Il nodo del “livello retributivo” nello schema di decreto.....	6
4. La nozione europea di retribuzione e i limiti di una lettura restrittiva	7
5. Tabella di sintesi delle memorie delle parti sociali sullo schema di decreto di recepimento della direttiva (UE) 2023/970	8

1. La direttiva sulla trasparenza retributiva nell'iter parlamentare italiano

Il recepimento della direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva è entrato nella fase centrale del procedimento parlamentare italiano. Dopo l'approvazione preliminare da parte del Consiglio dei Ministri (si veda un primo commento di [G. Benincasa, M. Menegotto, M. Tiraboschi, Salari trasparenti: prima valutazione dello schema di decreto approvato dal Consiglio dei Ministri, in Bollettino ADAPT, 9 febbraio 2026](#)), lo schema di decreto legislativo è attualmente all'esame delle Commissioni parlamentari competenti, chiamate a esprimere il proprio parere prima dell'adozione definitiva del provvedimento.

Prima di entrare nel merito dell'iter parlamentare e delle posizioni espresse dalle parti sociali, merita ricordare che la direttiva europea mira a rafforzare l'effettività del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno "stesso lavoro" o per un "lavoro di pari valore", intervenendo soprattutto sui meccanismi di trasparenza dei sistemi retributivi e sull'accesso alle informazioni da parte dei lavoratori. Non introduce dunque livelli salariali europei né modifica direttamente i sistemi di determinazione delle retribuzioni - che restano affidati ai sistemi di relazioni industriali tramite la contrattazione collettiva - ma interviene prevalentemente sugli strumenti di conoscibilità e verificabilità dei differenziali retributivi.

Lo schema di decreto legislativo è stato trasmesso alle Camere come [Atto del Governo n. 379](#) ed è stato assegnato alle commissioni competenti per materia di Camera dei deputati e Senato, avviando i lavori relativamente presso la [XI Commissione Lavoro](#) e la [X Commissione permanente Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale](#). L'esame parlamentare è stato avviato nelle Commissioni nella seconda metà del mese di febbraio 2026 e ha incluso lo svolgimento di audizioni delle parti sociali: da un lato le associazioni datoriali, tra cui Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Casartigiani, Confartigianato Imprese, CNA, Confcooperative, Legacoop, ABI e ANIA (che hanno depositato una memoria congiunta), Confagricoltura, Coldiretti, CIA, ANCE, Confprofessioni, Federdistribuzione, Confimi Industria, Confapi e, dall'altro lato le organizzazioni sindacali, che vede in primo luogo la partecipazione di CGIL, CIS e UIL (v. Tabella di sintesi, § 5).

2. Le posizioni delle parti sociali: convergenze sugli obiettivi, divergenze sull'attuazione

Le audizioni hanno mostrato una sostanziale convergenza sugli obiettivi generali della direttiva, in particolare sul rafforzamento degli strumenti di contrasto al gender pay gap. Quasi tutte le organizzazioni intervenute riconoscono infatti che la maggiore trasparenza retributiva possa rappresentare uno strumento utile per rendere visibili differenziali salariali spesso difficili da individuare e, conseguentemente, per rafforzare le politiche di parità. Tuttavia, al di là di questa convergenza di fondo, le memorie depositate evidenziano differenze significative di impostazione sui profili applicativi del recepimento.

Come emerge dalle memorie pubblicate, le parti datoriali e di area imprenditoriale non contestano la finalità della direttiva e, in diversi casi, ne riconoscono esplicitamente il valore. L'attenzione delle associazioni imprenditoriali si concentra piuttosto sulle modalità di attuazione, con l'obiettivo di evitare che il recepimento si traduca in un sistema eccessivamente oneroso o rigido dal punto di vista organizzativo. In questa prospettiva, molte memorie insistono sulla necessità che il sistema di trasparenza sia fortemente ancorato alla contrattazione collettiva nazionale e, in particolare, ai CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, considerati il parametro più affidabile per individuare lo "stesso lavoro" e il "lavoro di pari valore". La memoria congiunta delle principali associazioni datoriali, ad esempio, propone di rafforzare il rinvio ai CCNL comparativamente più rappresentativi nell'art. 4 dello schema di decreto, superando la formulazione che li richiama solo in via residuale rispetto al contratto applicato in azienda. Analoghe preoccupazioni emergono anche nella memoria di ANCE, che sottolinea come la centralità del CCNL sia essenziale non solo per evitare fenomeni di dumping contrattuale, ma anche per garantire il funzionamento di sistemi settoriali consolidati, come quello della bilateralità e delle casse edili.

Accanto al tema della contrattazione collettiva, le organizzazioni imprenditoriali richiamano con forza anche l'esigenza di proporzionalità degli adempimenti, soprattutto con riferimento alle piccole e medie imprese. Alcune memorie, come quella di Confapi, segnalano il rischio che nuovi obblighi informativi e di reporting possano tradursi in un aggravio amministrativo significativo per le PMI, chiedendo quindi che il legislatore chiarisca meglio i criteri di applicazione e introduca strumenti operativi semplici e standardizzati. In questa stessa direzione si colloca anche l'attenzione alla lettura tecnica dei dati retributivi: diverse associazioni invitano infatti a evitare automatismi interpretativi, in particolare rispetto alla soglia del 5% di differenziale retributivo che può far scattare la valutazione congiunta. Secondo tali posizioni, un divario di questa entità potrebbe essere spiegato anche da fattori oggettivi legati alla composizione della forza lavoro, alle caratteristiche delle mansioni o all'organizzazione del lavoro, e non necessariamente da discriminazioni di genere. Nel complesso, dunque, dalle memorie dell'area datoriale emerge una linea abbastanza coerente: sostegno agli obiettivi della direttiva, ma richiesta di un recepimento costruito attorno a tre pilastri principali, ossia centralità della contrattazione collettiva rappresentativa, proporzionalità degli adempimenti e approccio tecnico nell'interpretazione dei dati retributivi.

Le parti sindacali esprimono invece valutazioni più critiche sull'impianto del decreto. Pur riconoscendo l'importanza della direttiva europea, CGIL, CISL e UIL ritengono infatti che lo schema di decreto italiano rappresenti un recepimento troppo prudente e, in alcuni passaggi, persino riduttivo rispetto alla portata della normativa europea. La CGIL, nelle memorie depositate presso Camera e Senato, definisce il provvedimento un intervento "debole" e in alcuni casi "simbolico", sostenendo che il testo rischi di arretrare rispetto agli standard già previsti dal Codice delle pari opportunità e di indebolire il ruolo della contrattazione collettiva. Le critiche riguardano in particolare tre aspetti. Il primo è l'ambito di applicazione della disciplina: secondo la CGIL – posizione condivisa anche da CISL e UIL – l'esclusione di alcune tipologie contrattuali, come apprendistato, lavoro intermittente e in parte anche lavoro domestico, appare difficilmente conciliabile con l'impostazione della direttiva europea, che adotta invece una nozione ampia di lavoratore. La CISL, ad esempio, sottolinea che queste forme

contrattuali coinvolgono complessivamente circa 1,3 milioni di lavoratori e lavoratrici, rendendo quindi significativa la loro esclusione dal campo di applicazione.

Un secondo punto critico riguarda il ruolo della contrattazione collettiva. Anche le organizzazioni sindacali insistono sulla necessità che il sistema di comparazione retributiva si fondi sui CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Tuttavia, a differenza delle associazioni datoriali, la preoccupazione sindacale è che il riferimento al “contratto applicato dal datore di lavoro”, presente in diverse disposizioni dello schema di decreto, possa aprire la strada alla legittimazione di contratti collettivi non rappresentativi, con possibili effetti di dumping contrattuale e di indebolimento delle tutele. Per questa ragione CISL e UIL chiedono di rafforzare esplicitamente il rinvio ai CCNL comparativamente più rappresentativi come unico parametro per le comparazioni retributive.

Il terzo profilo critico riguarda infine la definizione di retribuzione e, in particolare, l'esclusione di alcune componenti individuali dalla nozione di “livello retributivo”. Su questo punto la posizione della CGIL è particolarmente netta: secondo la memoria depositata, l'esclusione dei trattamenti individuali non strutturali rischia di rendere invisibile proprio una parte significativa dei differenziali salariali, soprattutto nelle alte professionalità, dove il gender pay gap tende a manifestarsi più frequentemente attraverso elementi retributivi discrezionali piuttosto che nei minimi tabellari dei contratti collettivi. Una simile impostazione, secondo il sindacato, sarebbe inoltre difficilmente compatibile con la definizione ampia di retribuzione contenuta nell'art. 3 della direttiva, che include tutte le componenti, dirette e indirette, del trattamento economico.

Nel complesso, dunque, dalle audizioni emerge una dinamica interessante: mentre le associazioni imprenditoriali tendono a valorizzare il ruolo ordinatore della contrattazione collettiva e a chiedere un recepimento pragmatico e proporzionato, le organizzazioni sindacali temono che alcune scelte interpretative dello schema di decreto possano ridurre l'effettiva capacità della direttiva di far emergere i differenziali retributivi di genere, chiedendo quindi un recepimento più esteso e coerente con l'impianto originario della normativa europea.

3. Il nodo del “livello retributivo” nello schema di decreto

Come emerge dalle audizioni delle parti sociali, prevalentemente di area sindacale, un elemento di criticità riguarda la definizione di “livello retributivo” utilizzata nello schema di decreto (che ha un perimetro più limitato rispetto alla definizione data dalla direttiva) e le sue possibili implicazioni rispetto alla necessità di trasparenza e parità della retribuzione nel diritto del lavoro italiano.

A tal proposito, alcune memorie depositate richiamano l'attenzione sulla necessità di individuare con chiarezza le componenti retributive rilevanti ai fini della comparazione prevista dalla direttiva, che intende ricomprendere un concetto complessivo e sostanziale di trattamento retributivo. Si osserva infatti che il confronto tra i livelli retributivi, per come definiti dallo schema di decreto, sembra limitarsi alle componenti strutturali del trattamento economico, con l'esclusione dei “trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale,

discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali". Tale formulazione, a prescindere dalla riconducibilità di un singolo elemento al concetto di retribuzione "strutturale", pare finalizzata a escludere dal raffronto i trattamenti individuali e discrezionali che sono tuttavia il vero elemento in cui possono nascondersi i gap retributivi. Se questa è l'intenzione, nemmeno troppo nascosta, del testo attuale del decreto, va peraltro ricordato l'obbligo, per un giudice nazionale, di interpretazione conforme della legislazione interna alle normative comunitarie per cui pare altrettanto evidente che, in sede operativa, anche i richiamati trattamenti (compresi i superminimi), al pari di altre voci retributive, verranno prima o poi inclusi nella valutazione comparativa da parte degli orientamenti della magistratura italiana.

Una diversa impostazione solleverebbe infatti una questione di non poco rilievo sistematico. Se infatti la nozione di "livello retributivo" dovesse essere interpretata in modo tale da escludere in via generale le componenti individuali della retribuzione - anche solo con riferimento agli elementi ritenuti "non strutturali" - si correrebbe il rischio di ridurre significativamente la portata effettiva della direttiva. Nella pratica dei rapporti di lavoro, infatti, una parte rilevante dei differenziali salariali - e in particolare dei *gender pay gap* più difficili da individuare - tende a manifestarsi proprio nelle componenti individuali e negoziate della retribuzione, piuttosto che nei minimi tabellari stabiliti dalla contrattazione collettiva.

In altri termini, mentre i trattamenti economici di base definiti dai contratti collettivi c.d. "leader" presentano generalmente livelli di uniformità relativamente elevati, è proprio nella dimensione delle componenti accessorie e individualizzate della retribuzione che possono annidarsi differenze di trattamento non sempre facilmente giustificabili. Da questo punto di vista, una interpretazione della nozione di livello retributivo - quale parametro principale individuato nello schema di decreto per dimostrare la parità retributiva (cfr. ad esempio l'art. 7 dello schema di decreto) - che escluda in modo troppo rigido tali componenti, potrebbe finire per snaturare, almeno in parte, la *ratio* stessa della direttiva, che mira proprio a rendere visibili e verificabili le differenze retributive effettivamente presenti tra lavoratori e lavoratrici.

4. La nozione europea di retribuzione e i limiti di una lettura restrittiva

Se è vero che lo schema di decreto attuativo sembra mirare ad un obiettivo di semplificazione, escludendo dal perimetro del "livello retributivo" i trattamenti individuali *non strutturali* e lasciando invece potenzialmente ricomprese le componenti individuali che assumono carattere stabile e continuativo nel trattamento economico del lavoratore, occorre tuttavia considerare che la direttiva europea adotta una nozione di retribuzione significativamente più ampia. Il considerando 21 chiarisce infatti che il principio della parità di retribuzione deve riguardare non solo il salario o lo stipendio base, ma anche tutte le componenti complementari o variabili della retribuzione, ossia ogni vantaggio pagato direttamente o indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore a motivo dell'impiego. In questa prospettiva rientrano, tra gli altri, bonus, indennità per straordinario, benefit, compensazioni per formazione, indennità varie e ogni ulteriore

prestazione economica riconosciuta in base alla legge, alla contrattazione collettiva o alla prassi. Tale impostazione trova conferma anche nell'art. 3 della direttiva, che definisce la "retribuzione" come il salario o stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi, pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, incluse le componenti complementari o variabili.

Ne consegue che categorie interpretative quali quella di "retribuzione strutturale" o di "trattamenti individuali non strutturali" non trovano un espresso fondamento né nella direttiva né nella sua nozione giuridica di retribuzione. In presenza di tali ambiguità, l'interpretazione delle disposizioni nazionali di attuazione dovrà necessariamente avvenire alla luce del diritto dell'Unione Europea, secondo il principio di interpretazione conforme, valorizzando dunque una nozione ampia di retribuzione idonea a ricomprendere anche le componenti individuali e variabili, ove collegate al rapporto di lavoro. Diversamente, si rischierebbe di ridurre la portata effettiva del principio di parità retributiva perseguito dalla direttiva, proprio perché una parte significativa delle differenze salariali tende a manifestarsi nelle componenti accessorie o individuali della retribuzione.

La questione appare dunque destinata a rimanere, allo stato dei fatti, uno dei nodi interpretativi più delicati nella fase di attuazione della nuova disciplina, soprattutto nel contesto di un ordinamento come quello italiano, nel quale la struttura della retribuzione è tradizionalmente caratterizzata da una combinazione di elementi collettivi e individuali. Proprio per evitare divergenze interpretative e possibili tensioni con il principio di interpretazione conforme al diritto dell'Unione Europea, sarebbe pertanto opportuno che il legislatore chiarisse con maggiore precisione quali voci retributive debbano eventualmente rientrare nell'area di esclusione dal "livello retributivo", tenendo tuttavia in considerazione la necessità di individuare criteri e parametri coerenti con la nozione di retribuzione delineata dalla direttiva e, dunque, con la sua *ratio*, che impone di considerare l'insieme delle componenti – anche complementari o variabili – che concorrono alla determinazione del trattamento economico del lavoratore, al fine di garantire una parità retributiva sostanziale ed effettiva. In questa prospettiva, il dibattito non può essere limitato al solo tema dei superminimi ma deve necessariamente estendersi più in generale a tutte le componenti individuali della retribuzione che, nella prassi dei rapporti di lavoro, possono incidere in modo significativo sulla determinazione del livello retributivo complessivo.

5. Tabella di sintesi delle memorie delle parti sociali sullo schema di decreto di recepimento della direttiva (UE) 2023/970

AREA SINDACALE	
CGIL	Nelle memorie definisce il recepimento "un intervento debole", in alcuni casi persino "simbolico" , e lo ritiene pericoloso rispetto alla contrattazione collettiva e inadeguato sul piano della tutela giudiziaria. Sul merito, CGIL chiede di non

	arretrare rispetto al Codice delle pari opportunità, di mantenere la soglia dei 50 addetti per le informazioni sul divario retributivo, e soprattutto contesta l'esclusione dall'ambito di applicazione di apprendistato, intermittente e di altre figure che la direttiva considera incluse. Inoltre critica l'esclusione dei trattamenti individuali non strutturali dalla nozione di livello retributivo: per CGIL ciò rende "invisibile" proprio la quota più rilevante del <i>gender pay gap</i> nelle alte professionalità e contrasta con la definizione ampia di retribuzione dell'art. 3 della direttiva. [Memoria depositata al Senato, 24.2.2026] [Memoria depositata alla Camera, 4.3.2026]
CISL	Condivide l'esigenza di un recepimento corretto, ma imposta le memorie in modo più emendativo che demolitorio. La CISL sottolinea innanzitutto che una parte del <i>gender pay gap</i> nasce fuori dal luogo di lavoro, da fattori culturali e di organizzazione sociale, ma ciò non esclude il valore della trasparenza come leva per far emergere opacità retributive. Sul piano tecnico, CISL chiede anzitutto di includere apprendistato e intermittente, che secondo la memoria riguardano circa 1,3 milioni di lavoratori e lavoratrici. In secondo luogo vuole rafforzare il riferimento ai CCNL comparativamente più rappresentativi, eliminando dal testo le formule che permettono di riferirsi al contratto semplicemente "applicato dal datore di lavoro". Infine chiede che, già nell'ambito della trasparenza verso i candidati (fase pre-assuntiva), sia indicato ai candidati anche il contratto collettivo applicato e le parti che lo hanno sottoscritto. [Memoria depositata al Senato, 24.2.2026] [Memoria depositata alla Camera, 4.3.2026]
UIL	Esprime "forte perplessità" sulla reale efficacia del decreto: lo considera un recepimento del "minimo indispensabile", quindi un'occasione mancata rispetto all'ambizione della direttiva. Le sue obiezioni principali sono due. Primo, l'ambito di applicazione, perché ritiene ingiustificata l'esclusione di lavoro domestico, intermittente e apprendistato. Secondo, l'uso ambiguo del riferimento alla contrattazione collettiva: per UIL non basta parlare di contratto applicato in azienda (richiamato in più parti del testo), perché questo rischia di legittimare contratti non rappresentativi; ogni comparazione retributiva dovrebbe basarsi esclusivamente sui CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. La UIL aggiunge inoltre che, per il reporting, sarebbe stato preferibile valorizzare il rapporto biennale italiano, già più avanzato della direttiva sia per periodicità sia per soglia dimensionale. [Memoria depositata al Senato, 24.2.2026]

AREA DATORIALE / IMPRENDITORIALE	
Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Casartigiani, Confartigianato, CNA, Confcooperative, Legacoop, ABI e ANIA	La memoria congiunta insiste soprattutto su un punto: per dare attuazione coerente all'art. 4 della direttiva, il parametro di comparazione non dovrebbe essere un qualsiasi contratto applicato in azienda, ma i CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, che per tali associazioni costituiscono “fonte unica” per valutare i concetti di “stesso lavoro” e “lavoro di pari valore”. Per questo propongono di modificare l'art. 4, comma 2, sostituendo la logica del rinvio ai CCNL comparativamente più rappresentativi solo “in mancanza” del contratto applicato con una formula più forte, cioè “e, in ogni caso”, e chiedono anche di ridurre il ricorso alla valutazione congiunta quando i differenziali siano spiegati da criteri oggettivi ricavati da quei CCNL. <i>[Memoria depositata al Senato, 3.3.2026]</i>
ANCE	Esprime un sostegno generale agli obiettivi della normativa europea, ma formula alcune osservazioni sull'impianto del decreto, sottolineando la necessità di rafforzare il riferimento ai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, ritenendoli il parametro più adeguato per individuare “stesso lavoro” e “lavoro di pari valore”. L'associazione manifesta preoccupazione per la formulazione dell'art. 4, comma 2, dello schema di decreto, che rinvia ai contratti comparativamente più rappresentativi solo in via residuale, e propone che tale riferimento operi in ogni caso, per evitare fenomeni di dumping contrattuale. ANCE evidenzia inoltre che, nel settore delle costruzioni, la centralità del CCNL è strettamente collegata al funzionamento del sistema delle casse edili e della bilateralità, che svolgono un ruolo importante anche sul piano della legalità e delle tutele dei lavoratori. La memoria richiama infine le proposte elaborate congiuntamente dalle principali associazioni datoriali, tra cui la valorizzazione dei sistemi di classificazione professionale dei CCNL e l'introduzione di strumenti che favoriscano la soluzione conciliativa delle controversie in materia retributiva. <i>[Memoria depositata al Senato, 3.3.2026]</i>
Confprofessioni	Si muove anch'essa in senso favorevole al decreto, ma con tre punti molto chiari: contrattazione collettiva di qualità, proporzionalità e semplificazione. Nel comunicato/testo pubblicato sul sito ufficiale segnala che nel lavoro autonomo professionale il divario resta ampio e strutturale: secondo l'Osservatorio di Confprofessioni, nel 2024 le donne libere professioniste percepiscono in media solo il 54% del reddito dei colleghi uomini. Da qui la richiesta di riconoscere

	esplicitamente la conformità ai principi di parità dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative e di accompagnare il recepimento con sistemi classificatori chiari e valorizzazione delle competenze professionali. <i>[Memoria depositata alla Camera 3.3.2026]</i>
Confapi	Esprime una valutazione complessivamente positiva dell'obiettivo della direttiva europea e del recepimento nazionale, riconoscendo l'importanza di rafforzare la trasparenza retributiva come strumento di contrasto al <i>gender pay gap</i>. Tuttavia la memoria sottolinea alcune criticità applicative per le PMI, che potrebbero trovarsi gravate da nuovi obblighi amministrativi e organizzativi. Confapi evidenzia in particolare la necessità di garantire proporzionalità degli adempimenti rispetto alla dimensione aziendale e chiede che il sistema di trasparenza sia coordinato con i sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai contratti collettivi nazionali. L'organizzazione richiama inoltre l'importanza di evitare automatismi interpretativi legati al superamento della soglia del 5% di divario retributivo, che potrebbe derivare anche da fattori oggettivi legati all'organizzazione del lavoro o alla composizione della forza lavoro aziendale. Confapi invita quindi il legislatore a chiarire meglio i criteri di valutazione del "lavoro di pari valore" e a prevedere strumenti applicativi semplici e standardizzati, così da rendere effettiva la trasparenza senza generare eccessivi oneri burocratici per le imprese. <i>[Memoria depositata alla Camera, 3.3.2026]</i>