Abstract

Il contributo analizza il ruolo della trasparenza retributiva e delle rappresentanze sociali nel contrasto al *gender pay gap*, alla luce della direttiva UE 2023/970 e del decreto legislativo 96/2026. Vengono analizzate le tre principali dimensioni del coinvolgimento sindacale: il monitoraggio *ex ante* delle disuguaglianze, la partecipazione sostanziale nella costruzione di sistemi di valutazione e classificazione, e la rendicontazione e valutazione ex post dei risultati. Il testo mette in luce le criticità del recepimento italiano, in particolare la presunzione di conformità ai principi di parità retributiva per i contratti collettivi stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi, che rischia di indebolire l'efficacia degli strumenti di trasparenza e di limitare il controllo sulle prassi discriminatorie, soprattutto in relazione ai trattamenti individuali e ai superminimi.

In light of EU Directive 2023/970 and Legislative Decree 96/2026, this paper analyses the role of pay transparency and social representation in tackling the gender pay gap. It examines the three main dimensions of trade union involvement: ex ante monitoring of inequalities; substantive participation in developing assessment and classification systems; and ex post reporting and evaluation of results. The text highlights critical issues surrounding the Italian transposition, particularly the presumption of compliance with equal pay principles in collective agreements concluded by more representative trade unions. This risks undermining the effectiveness of transparency measures and limiting oversight of discriminatory practices, especially regarding individual pay and above-minimum wages.

Keywords

Divario retributivo di genere, trasparenza salariale, rappresentanti dei lavoratori, sindacati.

Pay Gender Gap, pay transparency, workers' representatives, Trade Unions.