

QUADERNI DELLA RIVISTA

diritti lavori mercati

ordinati da Mario Rusciano e Lorenzo Zoppoli

20

tutela della trasparenza ed effettività del diritto alla retribuzione

DIALOGO TRA ACCADEMIA, PARTI SOCIALI
E OPERATORI DEL DIRITTO

A CURA DI
giovanni calvellini

editoriale scientifica



tutela della trasparenza ed effettività del diritto alla retribuzione

sergioprozzillo.com



Isbn 979-12-2350-528-1



9 791223 505281

euro 15,00 issn 1722-7666

diritti lavori mercati

comitato di direzione

Domenico Carrieri, Bruno Caruso, Pietro Curzio, Raffaele De Luca Tamajo, Claudio Lucifora, Mario Rusciano, Lorenzo Zoppoli

direttori

Mario Rusciano (responsabile), **Lorenzo Zoppoli**

redattori capo

Massimiliano Delfino Università di Napoli Federico II
Paola Saracini Università del Sannio

Questa Rivista di classe A fa parte della

International Association of Labour Law Journals

www.labourlawjournals.com

alla quale aderiscono:

Análisis Laboral (Peru); **Arbeit und Recht** (Germany); **Australian Journal of Labour Law** (Australia); **Bulletin of Comparative Labour Relations** (Belgium); **Canadian Labour & Employment Law Journal** (Canada); **Comparative Labor Law & Policy Journal** (US); **Diritto delle Relazioni Industriali** (Italy); **Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht** (Germany); **European Labour Law Journal** (Belgium); **Giornale di Diritto del Lavoro** (Italy); **Industrial Law Journal** (South Africa); **Industrial Law Journal** (UK); **International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations** (The Netherlands); **International Labour Review** (Switzerland); **Japan Labor Review** (Japan); **Labour Society and Law** (Israel); **Lavoro e Diritto** (Italy); **Pecs Labour Law Journal** (Hungary); **Relaciones Laborales** (Spain); **Revista de Derecho Social** (Spain); **Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale** (France); **Revue de Droit du Travail** (France); **Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale** (Italy); **Russian Yearbook of Labour Law** (Russia); **Temas Laborales** (Spain); **Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht** (Germany)

editore

Editoriale Scientifica srl

80138 Napoli via San Biagio dei Librai, 39

Tel./Fax 081.5800459

info@editorialescientifica.com

www.editorialescientifica.com

COORDINATORI: **Edoardo Ales** Univ. di Napoli Parthenope, **Marco Esposito** Univ. di Napoli Parthenope, **Lorenzo Gaeta** Univ. di Siena, **Umberto Gargiulo** Univ. di Napoli Federico II, **Vincenzo Luciani** Univ. di Salerno, **Gaetano Natullo** Univ. del Sannio, **Antonio Viscomi** Univ. Magna Græcia di Catanzaro, **Antonello Zoppoli** Univ. di Napoli Federico II

SEGRETERIA DI REDAZIONE: **Costantino Cordella** Univ. di Napoli Federico II, **Emilia D'Avino** Univ. di Napoli Parthenope, **Pasquale Monda** Univ. di Napoli Federico II, **Claudia Murena** Univ. di Salerno, **Mario Quaranta** Università di Salerno, **Maura Ranieri** Univ. Magna Græcia di Catanzaro, **Raffaello Santagata** Univ. della Campania L. Vanvitelli

COMITATO DI REDAZIONE: **Anna Alaimo** Univ. di Catania, **Fabrizio Amendola** Consigliere della Corte di Cassazione, **Arianna Avondola** Univ. di Napoli Federico II, **Antonello Baldassarre** Funzionario del MEF, **Luca Calcaterra** Univ. Suor Orsola Benincasa - Napoli, **Rosa Casillo** Univ. di Napoli Federico II, **Maria Casola** Giudice del lavoro del Tribunale di Roma, **Mario Cerbone** Univ. del Sannio, **Antonella Ciriello** Consigliera della Corte di Cassazione, **Lucia D'Arcangelo** Univ. di Napoli Federico II, **Alessandro Di Casola** Univ. di Napoli Federico II, **Fabio Di Lorenzo** Consigliere TAR Campania, **Madia D'Onghia** Univ. di Foggia, **Maria Dolores Ferrara** Univ. di Trieste, **Carmen Galizia** Univ. di Salerno, **Chiara Lazzari** Univ. di Urbino, **Antonio Loffredo** Univ. di Siena, **Mariagrazia Militello** Univ. di Catania, **Matteo Maria Mutarelli** Univ. di Napoli Federico II, **Gabriella Nicosia** Univ. di Catania, **Valeria Nuzzo** Univ. della Campania L. Vanvitelli, **Francescopaolo Panariello** Consigliere della Corte di Cassazione, **Veronica Papa** Univ. di Catania, **Giancarlo Ricci** Univ. di Catania, **Carmine Russo** Univ. di Roma La Sapienza, **Maria Teresa Salimbeni** Univ. Suor Orsola Benincasa - Napoli, **Dario Simeoli** Consigliere di Stato, **Carla Spinelli** Univ. di Bari, **Laura Tebano** Univ. di Napoli Federico II, **Loredana Zappalà** Univ. di Catania

I contributi sono sottoposti alla valutazione di referee, secondo i criteri accreditati nella comunità scientifica dei giuristi italiani

REFEREE: **Mariapaola Aimo** Univ. di Torino, **Ilario Alvino** Univ. di Roma La Sapienza, **Gian Guido Balandi** Univ. di Ferrara, **Maria Vittoria Ballestrero** Univ. di Genova, **Marzia Barbera** Univ. di Brescia, **Marco Barbieri** Univ. di Foggia, **Antonio Pedro Baylos Grau** Universidad Castilla La Mancha, **Alessandro Bellavista** Univ. di Palermo, **Stefano Bellomo** Univ. di Roma La Sapienza, **Franca Borgogelli** Univ. di Siena, **Silvia Ciucciiovino** Univ. Roma Tre, **Fulvio Corso** Univ. della Campania L. Vanvitelli, **Vincenzo Ferrante** Univ. Cattolica di Milano, **Maximilian Fuchs** Katholische Universität Eichstätt Ingolstadt, **Edoardo Ghera** Univ. di Roma La Sapienza, **Donata Gottardi** Univ. di Verona, **Jeffrey Kenner** University of Nottingham, **Daniela IZZI** Univ. di Torino, **Andrea Lassandari** Univ. di Bologna, **Vito Sandro Leccese** Univ. di Bari, **Antonio Lo Faro** Univ. di Catania, **Fiorella Lunardon** Università di Torino, **Mariella Magnani** Univ. di Pavia, **Marco Marazza** Univ. Telematica "Universitas Mercatorum", **Arturo Maresca** Univ. di Roma La Sapienza, **Emanuele Menegatti** Univ. di Bologna, **Angelo Pandolfo** Univ. di Roma La Sapienza, **Paolo Pascucci** Univ. di Urbino, **Giampiero Proia** Univ. di Roma Tre, **Maurizio Ricci** Univ. di Foggia, **Patrizia Tullini** Univ. di Bologna, **Bruno Veneziani** Univ. di Bari, **Carlo Zoli** Univ. di Bologna

REGISTRAZIONE: Tribunale di Napoli n. 19 del 23/01/2003

STAMPA: **Grafica Elettronica - Napoli**

ABBONAMENTI: all'amministrazione devono essere indirizzate le richieste di abbonamento, le rimesse in denaro, le comunicazioni per cambiamento di indirizzo e i reclami per mancato ricevimento dei fascicoli.

Abbonamento 2023: Italia Euro 100,00; estero Euro 280,00; fascicolo singolo Euro 45,00 IVA inclusa da versare sul c.c.p. 10543809 intestato a Editoriale Scientifica Srl

Quaderno della Rivista
Diritti Lavori Mercati

20

Tutela della trasparenza ed effettività del diritto alla retribuzione

Dialogo tra accademia, parti sociali
e operatori del diritto

a cura di

GIOVANNI CALVELLINI

Editoriale Scientifica

La pubblicazione del presente volume è stata possibile grazie al finanziamento dell'Università degli Studi di Siena nell'ambito del Piano per lo Sviluppo della Ricerca - PSR 2023 attraverso il fondo F-NEW FRONTIERS

© Copyright dicembre 2025

Editoriale Scientifica s.r.l.
Via San Biagio dei Librai, 39
80138 Napoli

ISBN 979-12-235-0528-1

indice

presentazione

9 GIOVANNI CALVELLINI

introduzione

11 ANTONELLO ZOPPOLI
Trasparenza, diritto, diritti, retribuzione

sezione prima

La cornice giuridica

- 17 ADRIANO ZAMBON
Trasparenza di testi ed effettività del diritto alla retribuzione: un inquadramento filosofico
- 27 ELIA CREMONA
Il fondamento costituzionale del principio di trasparenza nei rapporti asimmetrici
- 53 GABRIELE SALVI
Trasparenza e tutela del contraente debole: la prospettiva civilistica
- 73 GIOVANNI CALVELLINI
La trasparenza retributiva e la sua funzione
- 95 GIUSEPPE ANTONIO RECCHIA
Regole e illusioni della trasparenza retributiva
- 111 OLIVIA BONARDI
La trasparenza retributiva: problemi e soluzioni nel diritto positivo
- 133 MARIAGRAZIA LAMANNIS
Trasparenza e parità retributiva nella dir. n. 2023/970/Ue: l'atteso epilogo di un annoso percorso?

sezione seconda

Un confronto tra studiosi, parti sociali e operatori del diritto

- 153 LARA LAZZERONI
Trasparenza retributiva e parità di genere: riflessioni su lavoro pubblico e processi certificatori
- 163 MARCO TUFO
Salario minimo legale, trasparenza retributiva ed effettività della giusta retribuzione
- 173 GUALTIERO MICHELINI
Lavoro povero e salario minimo tra contrattazione collettiva e giurisprudenza di legittimità
- 183 VINCENZO SILVESTRI
La sfida (persa) della trasparenza retributiva
- 193 MAURIZIO DE CARLI
Il rapporto fra tutela della trasparenza e garanzia dei diritti retributivi nella prospettiva dell'organizzazione datoriale
- 199 NICOLA MARONGIU
La trasparenza e l'effettività dei diritti retributivi nella prospettiva del sindacato
-
- 207 *Notizie sulle Autrici e sugli Autori*
- 209 *Abbreviazioni*

table of contents

presentation

- 9 GIOVANNI CALVELLINI

introduction

- 11 ANTONELLO ZOPPOLI
Transparency, Law, Rights, Pay

section I

The Legal Framework

- 17 ADRIANO ZAMBON
Transparency of Texts and Effectiveness of the Right to Remuneration: a Philosophical Framework
- 27 ELIA CREMONA
The Constitutional Foundation of the Principle of Transparency in Power-Imbalanced Relationships
- 53 GABRIELE SALVI
Transparency and Protection of the Weaker Party: A Civil Law Perspective
- 73 GIOVANNI CALVELLINI
Pay Transparency and its Function
- 95 GIUSEPPE ANTONIO RECCHIA
Rules and Illusions of Pay Transparency
- 111 OLIVIA BONARDI
Pay Transparency: Problems and Solutions in Positive Law
- 133 MARIAGRAZIA LAMANNIS
Transparency and Equal Pay in Directive No. 2023/970/EU: The Long-awaited Conclusion to a Lengthy Process?

section II

Discussion between Scholars,
Social Partners and Legal Practitioners

- 153 LARA LAZZERONI
Pay Transparency and Gender Equality: Reflections on Public Sector Employment and Certification Processes
- 163 MARCO TUFO
Statutory Minimum Wage, Pay Transparency and Effectiveness of Fair Remuneration
- 173 GUALTIERO MICHELINI
In-Work Poverty and Minimum Wage between Collective Bargaining and Case Law of the Supreme Court
- 183 VINCENZO SILVESTRI
The (Lost) Challenge of Pay Transparency
- 193 MAURIZIO DE CARLI
The Relationship between Protecting Labour Transparency and Guaranteeing Pay Rights from the Perspective of Employers' Organisation
- 199 NICOLA MARONGIU
Transparency and Effectiveness of Pay Rights from the Trade Union Perspective
- 207 *Authors' information*
- 209 *Abbreviations*

Giovanni Calvellini

La trasparenza retributiva e la sua funzione

Sommario: 1. Le funzioni della trasparenza. 2. La funzione 'di protezione' del lavoratore. 3. Tutela della trasparenza ed effettività dei diritti retributivi: quali ostacoli in Italia? 4. Una disciplina di legge tra ricerca di effettività e rischi di formalismo.

1. *Le funzioni della trasparenza*

Non si possono nutrire dubbi sul fatto che la tutela della trasparenza, per adesso intesa in tutte le sue possibili declinazioni in campo pubblico e privato, abbia assunto da diversi decenni un valore dogmatico, quasi sacrale, nelle politiche unionali. Quanto poi alle dichiarazioni e alla retorica abbia davvero sempre fatto seguito l'adozione di misure in grado di ripulire effettivamente le opacità di organizzazioni e rapporti in funzione di un bene superiore – sia esso la protezione di un contraente debole, la concorrenza o la democrazia – può essere oggetto di discussione. Di fronte alla complessità e al continuo evolversi dei rapporti economici e sociali non basta predicare trasparenza purchessia; e non sempre si è stati capaci di assicurare che la predica si traducesse nella predisposizione di idonei strumenti di garanzia sostanziale di diritti, libertà e principi.

Rinviando per il momento il discorso su questo profilo, senz'altro il più delicato della disciplina unionale e nazionale in materia – se non altro perché attinente alla ragion d'essere di quella stessa regolamentazione –, occorre ora interrogarsi sulla funzione che la trasparenza è chiamata a svolgere dal diritto dell'Unione europea. Ecco, a ben vedere, quest'ultimo

parla di trasparenza in tre diverse prospettive. Essa è pensata anzitutto come una condizione per – o comunque un mezzo particolarmente utile a – la garanzia a livello individuale o di sistema di alcuni diritti sostanziali che possono essere messi in pericolo da un’asimmetria informativa tra i soggetti coinvolti e/o dalla debolezza socio-economica di uno di essi. Vanno letti in tutto o in parte in quest’ottica funzionale, ad esempio, la corposa normativa unionale sulla trasparenza contrattuale¹ (anche, ma non soltanto nei confronti del consumatore), gli obblighi informativi previsti dalla direttiva sulla *due diligence*² e dalle regole della rendicontazione di sostenibilità³, quelli che il GDPR stabilisce a beneficio dell’interessato da un trattamento di dati personali⁴, la nuova disciplina della trasparenza per il lavoro mediante piattaforme digitali e per l’impiego di alcuni sistemi di intelligenza artificiale⁵; e ancora, gli obblighi statali di monitoraggio e comunicazione in materia retributiva di cui alla direttiva sui salari minimi adeguati⁶ e alla direttiva su trasparenza e parità retributiva⁷, nonché, naturalmente, il sistema di trasparenza disegnato da quest’ultima fonte derivata e dalla dir. n. 2019/1152/Ue.

Si tratta evidentemente di misure molto eterogenee, che comprendono sia diritti individuali e collettivi a essere informati sia obblighi di trasparenza di sistema; ma che sono accomunate dalla finalità cui rispondono: predisporre una base informativa che consenta una più efficace tutela di diritti sostanziali. Un obiettivo, quest’ultimo, perseguito facendo affidamento sul fatto che la conoscenza possa favorire scelte negoziali più consapevoli e il ricorso ai rimedi disponibili contro eventuali violazioni delle posizioni soggettive individuali; ma anche confidando in un cambiamento culturale nel modo di agire dei vari operatori coinvolti innescato dalla trasparenza, nonché approfittando delle informazioni raccolte per compiere o rivedere scelte di politica del diritto in funzione di una maggiore garanzia dei diritti.

¹ Cfr. PAGLIANTINI, voce *Trasparenza contrattuale*, in *ED*, Annali V, Giuffrè, 2012, p. 1280 ss., nonché – sebbene con riferimento al solo “ambito che assume carattere paradigmatico del rapporto tra trasparenza e debolezza contrattuale, cioè quello dei contratti dei consumatori” – SALVI in questo volume.

² V. soprattutto art. 13, dir. n. 2024/1760/Ue.

³ Art. 1, dir. n. 2022/2464/Ue.

⁴ Artt. 12-22, reg. n. 2016/679/Ue.

⁵ È sufficiente leggere l’art. 1, par. 1, lett. b e c, dir. n. 2024/2831/Ue e l’art. 1, par. 2, lett. d, reg. n. 2024/1689/Ue.

⁶ Art. 10, dir. n. 2022/2041/Ue.

⁷ Artt. 29, 31 e 35, dir. n. 2023/970/Ue.

A questa prima funzione regolativa ‘di protezione’ della trasparenza l’Unione europea ne affianca un’altra non meno rilevante. Si allude alla trasparenza intesa come colonna portante della democrazia⁸, anche industriale⁹, cioè come strumento imprescindibile del coinvolgimento della base nella gestione del potere politico o economico, nella società come nell’impresa e nel mercato. A questa dimensione possono essere ascritte tutte le misure volte a rendere visibili i processi decisionali non tanto nella prospettiva della difesa dei diritti, quanto per l’appunto in quella del coinvolgimento – attivo o passivo, con possibilità di esercizio di influenza o di intervento oppure solo sotto forma di controllo – nella formazione della decisione. Basti pensare al sistema della trasparenza dell’operato delle istituzioni dell’Unione europea ormai da anni entrato nei Trattati¹⁰ oppure al diritto di informazione e consultazione riconosciuto ai lavoratori e ai loro rappresentanti dall’art. 27 Cdfue¹¹ oltre che da molte altre previsioni di cui è costellato l’ordinamento unionale¹². Tra queste, peraltro, si possono annoverare pure alcune di quelle

⁸ DECKMYN, THOMSON (a cura di), *Openness and Transparency in the European Union*, European Institute of Public Administration, 1998; SANTINI, *Il principio di trasparenza nell’ordinamento dell’Unione europea*, Giuffrè, 2004; CURTIN, MEIJER, *Does transparency strengthen legitimacy? A critical analysis of European Union policy documents*, in *Information Polity*, 2006, p. 109 ss.; ALEMANNI, *Unpacking the Principle of Openness in EU Law: Transparency, Participation and Democracy*, in *ELR*, 2014, p. 72 ss.; CRAIG, *EU Administrative Law*, III ed., Oxford University Press, 2018, p. 388 ss. D’altronde, BOBBIO, *La democrazia e il potere invisibile*, in *RISP*, 1980 p. 181 s. (richiamato anche da BELLAVISTA, *La questione del potere ‘trasparente’ nei rapporti di lavoro*, in *DML*, 2023, p. 577), con un bisticcio di parole divenuto celebre, definiva “il governo della democrazia come il governo del potere pubblico in pubblico”; e ancora, la democrazia come “regime del potere visibile”.

⁹ Su diritti di informazione sindacale e democrazia industriale nell’ordinamento unionale v. tra gli altri CORTI, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l’esperienza comparata*, Vita e Pensiero, 2012, LOFFREDO, *Democrazia aziendale, imprese transnazionali e dumping sociale*, Editoriale scientifica, 2018 e BAVARO, *Appunti sul diritto del potere collettivo del lavoro*, in *LD*, 2021, p. 563 ss.

¹⁰ Cfr. artt. I e II Tue e art. 15 Tfine, oltre ad art. 42 Cdfue.

¹¹ Sul quale v. ALES, *Art. 27 - Workers’ Right to Information and Consultation within the Undertaking*, in ALES, BELL, DEINERT, ROBIN-OLIVIER (a cura di), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos-Beck-Hart, 2018, p. 214 ss., VENEZIANI, *Art. 27 - Worker’s Right to Information and Consultation within the Undertaking*, in DORSEMONT, LÖRCHER, CLAUWAERT, SCHMITT (a cura di), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Hart, 2019, p. 429 ss. e DORSEMONT, *Art. 27 - Workers’ Right to Information and Consultation within the Undertaking*, in PEERS, HERVEY, KENNER, WARD (a cura di), *The EU Charter of Fundamental Rights. A Commentary*, II ed., Hart, 2021, p. 779 ss.

¹² ZOPPOLI L., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in *DLRI*, 2005, p. 387 ss.; ALAIMO, *Il coinvolgimento dei lavoratori nell’impresa: in-*

già citate con riferimento alla prima funzione della trasparenza europea; perché se è vero che l'informazione sindacale prevista – ad esempio – dalla direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitale nel caso di impiego di sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati (art. 9, dir. n. 2024/2831/Ue) va letta pure come rafforzamento delle difese dell'individuo contro le violazioni delle sue posizioni soggettive, non vi è dubbio che la funzione tipica di questa forma di trasparenza si espleta in relazione all'azione e alla contrattazione collettiva¹³.

Il terzo e ultimo compito della trasparenza 'all'europea' è quello originario, con un valore quasi identitario nell'ordinamento comunitario prima e unionale dopo. Posto che, secondo la teoria economica, una vera concorrenza non è realizzabile fintanto che tutti i soggetti non operano in modo pienamente consapevole, la trasparenza dei mercati e dell'agire degli operatori ha assunto un ruolo decisivo rispetto all'attuazione di uno degli obiettivi fondanti il progetto di integrazione europea.

Anche questa funzione 'economica' non di rado convive con le altre, specie con la prima citata. Colmare il *gap* informativo all'interno di un rapporto, d'altronde, non rientra solo in una logica di tutela dei diritti sostanziali della parte debole di quello stesso rapporto, ma significa pure favorire un controllo diffuso sui comportamenti contrari al mercato degli operatori economici e, quindi, realizzare una trasparenza che giova alla concorrenza. Anzi, data la vocazione mercantile del progetto comunitario/unionale, può senz'altro ritenersi che questa seconda prospettiva, anche quando rimane apparentemente sullo sfondo di interventi per la trasparenza 'di protezione', sia sempre prioritaria per il legislatore europeo, costituendo il vero obiettivo finale dell'introduzione di misure di contrasto all'opacità nei rapporti. Non sorprende allora che molte delle direttive in materia di diritti (anche di informazione) dei consumatori individuino il proprio scopo nel "contribuire al corretto funzionamento del mercato interno", indicando "il conseguimento di un livello elevato di tutela dei consumatori" medesimi solo

formazione, consultazione e partecipazione, in SCIARRA, CARUSO (a cura di), *Il lavoro subordinato*, Giappichelli, 2009, p. 641 ss.; CORTI, *La partecipazione dei lavoratori*, cit., p. 37 ss.; ROCCELLA, TREU, AIMO, IZZI, *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, IX ed., Wolters Kluwer-Cedam, 2023, p. 533 ss.

¹³ Non a caso, per rimanere nell'esempio fatto, l'art. 10, dir. n. 2024/2831/Ue, prescrive il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nella periodica valutazione d'impatto delle decisioni individuali prese dai sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

come un mezzo a quel fine¹⁴. Il fatto che poi – come sembra acquisito tra gli studiosi di questa materia¹⁵ – l’idea di una trasparenza che guida i consumi producendo l’effetto di escludere dal mercato i professionisti meno rispettosi delle regole dello stesso si sia rivelata un po’ semplicistica, per non dire ingenua, non è servito a far ripensare in senso più realistico il rapporto tra trasparenza consumeristica e concorrenza. Anche nelle più recenti direttive, difatti, quella relazione è riproposta in termini sostanzialmente analoghi¹⁶.

2. La funzione ‘di protezione’ del lavoratore

Le esigenze dell’economia non sono del tutto estranee neppure alle motivazioni della normativa europea in tema di trasparenza delle condizioni di lavoro. Ad esse faceva espresso riferimento nei considerando la prima direttiva che si è occupata di diritto del lavoratore a ricevere informazioni sulle caratteristiche del rapporto di lavoro: la dir. n. 91/533/Cee¹⁷. Base giu-

¹⁴ In questi termini, l’art. 1, dir. n. 2011/83/UE. Al riguardo, è molto interessante anche la giurisprudenza della Corte di Giustizia formatasi in materia (sulla quale v. PAGLIANTINI, *La trasparenza consumeristica tra ‘dottrina’ della Corte ed equivoci interpretativi*, in *EDP*, 2019, p. 651 ss.). Cfr. la recente C. Giust. 20 aprile 2023, *Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros de Vida SA c. LP*, C-263/22, in www.curia.europa.eu, in cui si legge che “il requisito della trasparenza delle clausole contrattuali, quale risulta [dagli artt. 4, par. 2, e 5, dir. n. 93/13/Cee], deve essere inteso in modo estensivo e non può essere limitato al solo carattere comprensibile sui piani formale e grammaticale di tali clausole. Tale requisito impone che il consumatore medio, normalmente informato e ragionevolmente attento e avveduto, sia posto in grado di comprendere il funzionamento concreto di tali clausole e di valutare così, sulla base di criteri precisi e intelligibili, le conseguenze economiche, potenzialmente significative, di clausole siffatte sui suoi obblighi” (§ 26). La trasparenza appare pertanto funzionale a rendere il più razionale possibile la scelta del professionista da parte del consumatore e, per questa via, a migliorare il funzionamento del mercato interno. Più in generale, come osserva MAZZAMUTO, *Note minime in tema di autonomia privata alla luce della costituzione europea*, in *EDP*, 2005, p. 56, “sembra che il consumatore, rispetto al complesso ordito del legislatore comunitario, sia più un mezzo [per conformare giuridicamente il mercato] che un fine esso stesso”. Nella giurisprudenza unionale sui mutui in valuta estera SALVI in questo volume coglie invece alcuni segnali di una potenziale svolta personalistica della trasparenza.

¹⁵ V. PAGLIANTINI, voce *Trasparenza contrattuale*, cit., p. 1285 ss., anche per altri riferimenti bibliografici.

¹⁶ Cfr. art. 1, dir. n. 2019/770/UE; art. 1, dir. n. 2019/771/UE; art. 1, dir. n. 2020/1828/UE; art. 1, dir. n. 2024/1799/UE.

¹⁷ Per un esame più approfondito dei contenuti di questa direttiva si rinvia a CLARK, HALL, *The Cinderella Directive? Employee Rights to Information about Conditions Applicable to their*

ridica di questa era d'altronde l'art. 100 Tcee, che proprio nella prospettiva dell'instaurazione e del funzionamento del mercato comune giustificava interventi di ravvicinamento degli ordinamenti nazionali. In quella fonte, dunque, la tutela della trasparenza doveva necessariamente essere letta in tale orizzonte prima ancora che in quello della garanzia dei diritti sostanziali del lavoratore; coerentemente – bisogna dirlo – con la “frigidità sociale dei padri fondatori” del progetto comunitario¹⁸.

Proprio nella normativa sulla trasparenza lavoristica, però, possono rinvenirsi dei segnali di un evidente – quanto insufficiente – disgelo della politica sociale unionale nei decenni successivi, acceleratosi negli ultimi anni dopo – ancorché non necessariamente per effetto de – il varo del Pilastro europeo dei diritti sociali¹⁹. Nella dir. n. 2019/1152/Ue e nella dir. n. 2023/970/Ue, infatti, scompaiono i riferimenti alle esigenze del mercato interno e, anche grazie all'irrobustimento delle basi giuridiche offerte dai trattati per lo sviluppo del diritto del lavoro dell'Unione europea²⁰, le questioni sociali vengono affrontate in quanto tali e non in funzione di

Contract or Employment Relationship, in *ILJ*, 1992, p. 106 ss., GARCÍA MURCIA, MARTÍNEZ MORENO, *La obligación del empresario de informar al trabajador acerca de sus condiciones de trabajo*, in *RL*, 1992, n. 1, p. 253 ss., GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, 1996, IZZI, *La Direttiva sugli obblighi di informazione del datore di lavoro*, in *DRI*, 1998, p. 393 ss. e RIVARA, *La direttiva sull'informazione e l'effettività dei diritti*, in *DLRI*, 1999, p. 133 ss.

¹⁸ MANCINI, *Principi fondamentali di diritto del lavoro nell'ordinamento delle Comunità europee*, in *AA.VV.*, *Il lavoro nel diritto comunitario e l'ordinamento italiano. Atti del convegno di Parma, 30-31 ottobre 1985*, Cedam, 1988, p. 26.

¹⁹ Il Pilastro è stato proclamato solennemente il 17 novembre 2017 da Parlamento europeo, Consiglio e Commissione nell'ambito del vertice sociale di Göteborg. Il relativo Piano d'azione è stato poi presentato dalla Commissione nel 2021. Per un approfondimento si rinvia a BRONZINI (a cura di), *Verso un pilastro sociale europeo*, Edizioni Fondazione Basso, 2018 e CORTI (a cura di), *Il Pilastro europeo dei diritti sociali e il rilancio della politica sociale dell'UE*, Vita e Pensiero, 2021. Cfr. tra gli altri ZOPPOLI L., *Valori, diritti e lavori flessibili: storicità, bilanciamento, declinabilità, negoziabilità*, in DEL PUNTA (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, 2022, p. 309 ss., CORTI, *Un Pilastro vitale*, in CORTI (a cura di), *Il Pilastro europeo*, cit., p. 7 ss., SEIFERT, *The European Pillar of Social Rights. Some reflections on its origins and structure, legal nature and implementation*, in CORTI (a cura di), *Il Pilastro europeo*, cit., p. 26 s. e ROCCELLA, TREU, AIMO, IZZI, *op. cit.*, p. 38 ss., che rilevano come, dopo l'adozione del Pilastro, si sia verificata un'accelerazione (non senza esitazioni e contraddizioni) nella costruzione della dimensione sociale europea. Non molto positivo, invece, il giudizio sull'impatto del Pilastro di BORELLI, ORLANDINI, *Appunti sulla nuova legislazione sociale europea. La direttiva sul distacco transnazionale e la direttiva sulla trasparenza*, in *QG*, 2019, n. 4, p. 54 ss.

²⁰ Base giuridica della dir. n. 2019/1152/Ue è l'art. 153, par. 2, lett. b, Tfeue, in combinato disposto con il par. 1, lett. b, dello stesso articolo. Quella della dir. n. 2023/970/Ue è l'art. 157,

quelle economiche. La tutela della trasparenza, pertanto, è dettata dalle due fonti citate con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro (art. 1, dir. n. 2019/1152/UE) e di rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne (art. 1, dir. n. 2023/970/UE); sintomo della progressiva – ma lenta e faticosa – definizione di una dimensione sociale europea almeno in parte autonoma rispetto all'integrazione economica.

Al centro di questo progetto sociale vi è, dunque, la trasparenza nell'ambito dei rapporti di lavoro; un valore in ascesa nella gerarchia assiologica che orienta le politiche unionali, tradottosi in una norma-principio sempre più al centro del diritto del lavoro dell'Unione europea²¹. Di qui il significativo sviluppo negli ultimi anni del sistema delle regole di trasparenza individuale, ovvero della disciplina sul diritto del lavoratore a essere informato in merito alle condizioni applicate al rapporto ai fini di una maggiore e più effettiva garanzia dei propri diritti sostanziali (funzione 'di protezione' della trasparenza in salsa europea). Il riferimento non è soltanto alle due direttive che fin dal titolo richiamano la trasparenza (dir. n. 2019/1152/UE e dir. n. 2023/970/UE²²), ma pure agli altri interventi in materia sociale che di essa parlano quando si tratta di definire il proprio oggetto (dir. n. 2024/2831/UE e reg. n. 2024/1689/UE).

D'altra parte, complice anche la crescente complessità delle relazioni economiche e sociali, appare viepiù difficile immaginare di poter veramente tutelare la posizione della parte debole di essi prescindendo da un preliminare intervento sulle inevitabili asimmetrie informative. Di ciò il legislatore unionale sembra aver oggi preso coscienza pure con riferimento ai rapporti di lavoro, ancorché non senza un certo ritardo rispetto agli sviluppi della normativa protettiva di altri contraenti tipicamente considerati

par. 3, Tfue. Nessuna delle due fonti in parola trova pertanto fondamento in quell'art. 115 Tfue, già art. 100 Tcee, che – come detto – era base giuridica della dir. n. 91/533/Cee.

²¹ Su valori, principi e regole nella teoria generale del diritto v. GUASTINI, *Interpretare e argomentare*, in *Comm. Schlesinger*, Giuffrè, 2011, p. 169 ss. e, con un approccio più ricostruttivo del dibattito giusfilosofico, POGGI, *Concetti giuridici fondamentali. Lezioni di teoria generale del diritto*, ETS, 2013, p. 187 ss. Si deve invece a DWORKIN, *The Model of Rules*, in *UCLR*, 1967, Vol. 35, p. 22 ss. la prima teorizzazione della distinzione.

²² Nella seconda, peraltro, la trasparenza non è riferita solo alle condizioni economiche praticate nell'ambito del singolo rapporto di lavoro, ma è anche (e forse soprattutto) pensata con riguardo al sistema retributivo aziendale. Cfr. LAMBERTI, *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in *Federalismi.it*, Focus Lavoro, Persona, Tecnologia, 7 febbraio 2024, p. 251 s.

deboli. Questa consapevolezza della necessità di maggiore informazione nel rapporto di lavoro risulta particolarmente evidente se si osserva la traiettoria dell'evoluzione della regolamentazione europea sulla trasparenza delle condizioni di lavoro. Non può sfuggire, infatti, come dalla *Cinderella Directive*²³ del 1991 alla dir. n. 2019/1152/UE di strada ne sia stata fatta molta²⁴. Un cammino che si può certamente spiegare con il ruolo che – come si è detto – il principio di trasparenza sembra aver acquisito più di recente nel diritto del lavoro dell'Unione europea in virtù della necessità di “tenere conto dell'evoluzione del mercato del lavoro e in particolare della diffusione di forme di lavoro non standard” (cons. 15).

Questa espansione della trasparenza lavoristica in Europa si è poi inevitabilmente riflessa nell'ordinamento italiano, il cui sviluppo in materia è per l'appunto tributario dei progressi della normativa unionale. Sebbene specifiche previsioni sul diritto della parte debole del rapporto di lavoro a essere informata su certe condizioni contrattuali siano presenti nella nostra legge da molto prima dell'istituzione della Comunità europea e sicuramente con grande anticipo rispetto a quanto avvenuto per altri rapporti diseguali²⁵, e nonostante vari tipi di doveri datoriali di informazione si siano sempre ricavati dalle clausole generali²⁶, è significativo che l'introduzione con il d.lgs. n. 152/1997 di una prima disciplina organica sulla trasparenza lavoristica sia avvenuta per effetto degli impulsi provenienti dall'ordinamento comunitario/unionale, ai quali si deve anche la successiva e più recente revisione della materia con il d.lgs. n. 104/2022.

È difficile, in altre parole, considerare originario, e non derivato, il rilievo assunto in Italia dalla trasparenza nei rapporti di lavoro. Se non al-

²³ È il fortunato nomignolo dato da CLARK, HALL, *op. cit.*, p. 106 ss. alla dir. n. 91/533/Cee.

²⁴ Lo constatano, tra gli altri, anche BEDNAROWICZ, *Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union*, in *ILJ*, 2019, p. 622, GEORGIOU, *The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment*, in *EJIR*, 2022, p. 205 e FERRANTE, *L'orario di lavoro fra presente e futuro*, in *LLI*, 2022, n. 1, p. 128.

²⁵ Cfr. PROIA, *Origine, evoluzione e funzioni della trasparenza nei rapporti di lavoro*, in *MGL*, 2023, p. 723 ss., che individua il primo riconoscimento dell'esigenza di trasparenza per il lavoratore nella previsione dell'obbligo datoriale ex art. 12, r.d. n. 1955/1923 di esporre l'orario di lavoro. Sulle origini e lo sviluppo in Italia dei diritti di informazione del lavoratore v. anche PERULLI, *I diritti di informazione*, Giappichelli, 1991, p. 17 ss. e FALERI, *Asimmetrie informative e tutela del prestatore di lavoro*, Giuffrè, 2007, p. 47 ss.

²⁶ PERULLI, *op. cit.*, p. 39 ss.; SCARPELLI, *Diritti di informazione individuali e collettivi: l'incidenza sulla configurazione del contratto di lavoro*, in *RGL*, 2000, I, p. 281; FALERI, *op. cit.*, p. 114 ss.

tro perché, al di là dei contenuti dell'obbligo informativo, l'organicità della normativa ha un'importanza nient'affatto secondaria, non soltanto sotto il profilo della certezza del diritto all'informazione e della predisposizione di un efficace sistema di tutela del medesimo, ma pure e soprattutto per le evidenti interconnessioni tra i vari diritti sostanziali che compongono lo statuto protettivo della persona che lavora.

A quest'ultimo riguardo risulta particolarmente paradigmatico il caso del diritto alla retribuzione, in relazione al quale specifici e limitati diritti di informazione esistono nel nostro ordinamento da molto tempo: si pensi all'obbligo di comunicare al lavoratore pagato a cottimo gli elementi costitutivi della tariffa e le altre informazioni indicate dall'art. 2101 cod. civ.; o a quello di consegna del prospetto paga stabilito dalla l. n. 4/1953. Ora, anche sorvolando sull'inadeguatezza di oggetto e modalità di queste comunicazioni, è chiaro come anche una preventiva e completa informazione sulla retribuzione astrattamente dovuta non sia da sola sufficiente a consentire un'esauriente verifica del corretto adempimento dell'obbligazione retributiva da parte del datore di lavoro e, dunque, non basti ad assicurare un'effettiva tutela del diritto del lavoratore al salario giusto. In questa prospettiva, d'altronde, le informazioni sugli elementi della retribuzione devono essere necessariamente lette insieme alle molte altre concernenti istituti che sulla quantificazione del dovuto economico hanno un impatto tutt'altro che marginale: dalle mansioni al livello d'inquadramento; dall'orario di lavoro alle ferie; dalla tipologia contrattuale ai congedi e permessi, alla sede di lavoro, al preavviso, etc. Per non parlare della rilevanza cruciale che ha la puntuale indicazione del contratto collettivo in base al quale il salario viene a essere calcolato, specie tenendo conto della difficile congiuntura che sta attraversando il nostro sistema di contrattazione collettiva e delle conseguenze di questa circostanza sul piano dell'applicazione dell'art. 36 Cost.

Nelle pagine che seguono, dapprima, si cercherà di identificare ciò che in concreto rende opaco il nostro sistema di determinazione della retribuzione e, dopo, si analizzerà la disciplina positiva della trasparenza salariale col proposito di comprendere se essa costituisca una risposta sufficientemente efficace ai problemi emersi nella prospettiva della funzione 'di protezione' *sub specie* di tutela dei diritti retributivi²⁷.

²⁷ Il punto di osservazione sarà pertanto quello della garanzia del corretto adempimento dell'obbligazione retributiva e non quello diverso – ma ad esso chiaramente con-

Questa regolamentazione, com'è noto, da anni non è più ricavabile da una serie di previsioni sparse nell'ordinamento, ma fa parte della normativa complessiva sulla trasparenza delle condizioni di lavoro per lo più raccolta nel d.lgs. n. 152/1997 e nel d.lgs. n. 104/2022²⁸. Ebbene, prima di passare all'esame dei detti profili, è importante evidenziare che tale organicità, quando si parla di salario, rappresenta – per le ragioni dette – ancor di più una virtù della legislazione domestica in materia. Sotto questo primo aspetto, insomma, non c'è dubbio che la disciplina domestica vada apprezzata, riconoscendo però al contempo che, in proposito, il nostro ordinamento è chiaramente debitore nei confronti del diritto unionale e del valore in esso attribuito al principio di trasparenza.

3. *Tutela della trasparenza ed effettività dei diritti retributivi: quali ostacoli in Italia?*

Del sistema italiano di determinazione della retribuzione è possibile identificare almeno tre caratteristiche che possono rendere poco trasparente la quantificazione del dovuto e conseguentemente minare l'effettività del diritto stesso²⁹. Inutile dire che tutte e tre riguardano la contrattazione collettiva, l'autorità salariale nel nostro Paese, e che tutte quante – ma una

nesso – dell'attuazione del principio di parità salariale tra donne e uomini. Per delle analisi esplicitamente dedicate al rapporto fra trasparenza ed effettività della parità tra lavoratrici e lavoratori v. per tutti MEZZACAPO, *L'effettività della normativa antidiscriminatoria e la Direttiva 2023/970/UE in materia di trasparenza retributiva uomo/donna*, in *LPO*, 2023, p. 332 ss., SPATTINI, *La trasparenza retributiva a garanzia dell'effettività del principio della parità di retribuzione: una lettura d'insieme della direttiva (UE) 2023/970*, in *DRI*, 2024, p. 296 ss., IZZI, *Alla ricerca dell'effettiva parità di retribuzione tra uomini e donne: la direttiva UE 2023/970 come punto di svolta?*, in *RGL*, 2024, I, p. 301 ss. ed EAD., *Contrasto al gender gap nel lavoro e regole di trasparenza*, in *LD*, 2024, p. 645 ss.

²⁸ Ci si concentrerà, pertanto, solo sul piano individuale, 'micro', della trasparenza retributiva, popolato dall'insieme degli obblighi del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni economiche che si applicano al rapporto di lavoro. A ben vedere, tuttavia, guardando all'ordinamento multilivello, il binomio trasparenza-retribuzione si snoda anche su altri due piani: quello istituzionale, 'macro', che si compone degli obblighi di trasparenza di ciascuno Stato membro dell'Unione europea relativamente al sistema salariale nazionale; e quello collettivo, sul quale si collocano i diritti di informazione sindacale. Si permetta un rinvio a CALVELLINI, *Salario minimo, salario trasparente*, in *LDE*, 2024, n. 3.

²⁹ Per una lettura giusfilosofica della relazione tra trasparenza ed effettività dei diritti v. ZAMBON in questo volume.

di esse, quella di cui si parlerà per ultima, in modo più marcato – hanno assunto negli ultimi anni dimensioni più preoccupanti per via della crisi che sta vivendo il nostro sistema di relazioni industriali³⁰.

Il lavoratore che voglia tentare di quantificare la retribuzione spettante gli deve anzitutto confrontarsi con la stratificazione dei rinnovi contrattuali, cioè con la prassi abbastanza diffusa di apportare modifiche a un precedente ccnl non adottando un nuovo testo che sostituisca integralmente il precedente, ma stipulando un accordo nel quale sono riportate solo le previsioni emendate, magari paragrafi parti di disposizioni più articolate. Rinnovi di tal fatta si ripetono più e più volte nel tempo e spetta quindi al lavoratore (e, più in generale, all'interprete) il compito tutt'altro che agevole di 'assemblare' la versione consolidata vigente *ratione temporis*. Per dare un'idea delle difficoltà che si possono incontrare è sufficiente fare qualche esempio. Anche sorvolando sugli eccessi del ccnl autoferrotramvieri³¹ o del ccnl per l'industria chimica³², in relazione ai quali troviamo presenti nell'archivio corrente del Cnel rispettivamente 29 e 23 prodotti negoziali (stipulati a partire dal 1976 nel primo caso, dal 2006 nel secondo), possiamo comunque rilevare come risultino depositati 5 accordi riferibili al ccnl per il settore orafa-argentiero³³, 7 al ccnl per l'industria delle piastrelle di ceramica³⁴, 8 al ccnl per le imprese edili artigiane³⁵ e al ccnl per i pubblici esercizi³⁶. Tra

³⁰ La letteratura in argomento è vastissima. Senza alcuna pretesa di completezza si possono richiamare OLINI, *I contratti nazionali: quanti sono e perché crescono*, in *DLRI*, 2016, p. 417 ss., CIUCCIOVINO, *Mettere ordine nella giungla dei ccnl: un'esigenza indifferibile*, in *DLRI*, 2018, p. 227 ss., EAD., *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali*, in *LD*, 2020, p. 185 ss., ZOPPOLI A., *Sull'ordinamento intersindacale supplente dell'art. 39, seconda parte, Cost. e sulle attuali esigenze di democrazia sindacale*, in *LDE*, 2021, n. 3, CORAZZA, *Crisi della contrattazione e retribuzione sufficiente*, in *DRI*, 2021, p. 1087 ss., LAZZERONI, *Il parossistico "mercato" dei contratti collettivi*, in *Labor*, 2021, p. 135 ss., LEONARDI, *Il «dumping contrattuale» nel terziario. Spunti di analisi da un'indagine comparativa fra ccnl*, in *RGL*, 2022, I, p. 649 ss., PIGLIALARMI, *Il dumping contrattuale nel settore dei pubblici esercizi*, in *DRI*, 2022, p. 916 ss., CALVELLINI, LOFFREDO, *Salari e copertura della contrattazione collettiva: dietro le apparenze molti dubbi*, in *RGL*, 2023, I, p. 577 ss. e CALVELLINI, *La clausola di equo trattamento dei lavoratori nei contratti pubblici: prove di reazione al dumping*, in *Studi senesi*, 2025, p. 23 ss.

³¹ Codice Cnel: 1022.

³² B011.

³³ C021.

³⁴ B122.

³⁵ F015.

³⁶ H05Y.

queste intese – che, per l'appunto, in molti casi³⁷ integrano e modificano accordi precedenti secondo le descritte modalità – occorre dunque muoversi per ricostruire la disciplina contrattuale dei singoli istituti, anche retributivi. Un'operazione chiaramente non alla portata di tutti e che rende bene l'idea di come pubblicità e (autentica) trasparenza siano due concetti differenti. In queste condizioni, infatti, la pubblicazione degli accordi mediante deposito nell'archivio del Cnel rischia di essere poco utile rispetto alla funzione 'di protezione' della trasparenza³⁸.

Un secondo elemento che nella pratica può complicare abbastanza la tutela dei diritti retributivi del lavoratore è dato dalla grande complessità della struttura della retribuzione stessa. Non c'è bisogno di indugiare sul punto³⁹: è noto come i contratti collettivi prevedano una miriade di voci, variamente denominate, necessarie o eventuali, a misura fissa o variabile, attraverso le quali il salario viene in un certo senso 'personalizzato', cioè cucito addosso al singolo lavoratore in base al contenuto professionale delle sue mansioni, alla sua anzianità di servizio, alla sua produttività, ai risultati raggiunti, alle sue responsabilità, ai rischi connessi alla prestazione, ai disagi che lo svolgimento di quest'ultima implica, al tempo di lavoro, ecc.

La logica di fondo di questa tecnica di calcolo della retribuzione è pertanto almeno in parte comprensibile e condivisibile. Ciò non toglie che ci sia comunque molto spazio per una razionalizzazione della struttura salariale da parte della contrattazione collettiva che risponda a uno scopo di semplificazione, di maggiore trasparenza e, quindi, in ultima analisi, di effettività del diritto sostanziale⁴⁰. Un esempio macroscopico di quanto la contrattazione collettiva trascuri il profilo in esame ci è dato dalla circostanza che esistono ancora ccnl⁴¹ che continuano a riproporre la distinzione tra

³⁷ Negli altri casi si tratta di accordi di adesione o di contratti firmati in tavoli separati da organizzazioni sindacali diverse.

³⁸ È più fiduciosa ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini, 2022, p. 118 ss.

³⁹ Peraltro il tema è affrontato anche da BONARDI e RECCHIA in questo volume.

⁴⁰ L'effetto di 'annebbiamento' che l'esistenza di una moltitudine caotica di voci retributive causa al lavoratore, peraltro, si verifica in entrambi i momenti in cui si articola la verifica del corretto adempimento dell'obbligazione datoriale: quando si tratta di ricostruire il dovuto leggendo il contratto collettivo e quando si deve cercare di comprendere ciò che è stato corrisposto interpretando il cedolino paga.

⁴¹ Cfr. ad esempio l'art. 52 del ccnl per l'industria alimentare (codice Cnel: E012) e l'art. 24 del ccnl per l'industria edile (F012).

minimo tabellare, indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione (edr), che cioè non hanno realizzato il conglobamento di queste ultime due voci nella prima.

Un invito a un profondo riordino della disciplina negoziale in materia retributiva è arrivato anche dal Patto per la fabbrica con la definizione dei concetti di ‘trattamento economico minimo’ (tem) e ‘trattamento economico complessivo’ (tec). Ad oggi, però, si continua a registrare una certa difficoltà nel (*rectius*, resistenza a) recepire e valorizzare queste nozioni da parte della contrattazione di categoria, destinataria dell’invito formulato con il citato accordo interconfederale del 2018. Particolarmente eloquente è il caso dell’ultimo rinnovo del ccnl per l’industria metalmeccanica⁴², in cui manca qualsiasi riferimento al tec e il richiamo al tem assume più le fattezze di un riscontro formale all’indicazione delle confederazioni di appartenenza che di una vera mutuaione di un nuovo sistema di catalogazione del trattamento economico che “semplificherebbe la lettura della giungla retributiva contrattuale, a quel punto racchiusa in due contenitori [...], anche in omaggio a una maggior trasparenza”⁴³.

La terza caratteristica del nostro sistema che può essere fonte di ulteriore opacità retributiva è il pluralismo sindacale incontrollato e sregolato, il quale, come si sa⁴⁴, ha prodotto delle distorsioni che, oltre a spiegare in buona parte l’esistenza di una questione salariale in Italia⁴⁵, possono per l’appunto anche determinare dei *deficit* di trasparenza retributiva.

Dal “*Far West* contrattuale”⁴⁶ nostrano, risultato dell’inattuazione della seconda parte dell’art. 39 Cost. e del generale astensionismo legislativo in materia sindacale, deriva innanzitutto un problema pratico tutt’altro che secondario nella prospettiva della trasparenza. Si allude alle difficoltà che il

⁴² Codice Cnel: COII.

⁴³ Così CAMPESE, Art. 5 - *Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria*. *Commento*, in BAVARO, FOCARETA, LASSANDARI, SCARPELLI (a cura di), *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, Futura, 2023, p. 516 ss., al quale si rinvia per un esame più approfondito della questione nel citato ccnl.

⁴⁴ V. *ex multis* le Autrici e gli Autori citati *supra* alla nt. 30.

⁴⁵ Cfr. AA.VV., *La questione salariale*, in *Quad. RGL*, 2020, n. 5, BAVARO, ORLANDINI, *Le questioni salariali nel diritto italiano, oggi*, in *RIDL*, 2021, I, p. 285 ss. e PAPA, *Lavoro povero e questione salariale*, Giappichelli, 2024.

⁴⁶ MENEGATTI, *Oltre il Far West contrattuale, verso salari minimi adeguati: spunti dal quadro comparato*, in *LDE*, 2022, n. 2; BELLAVISTA, *Le catene di appalti e la tutela dei lavoratori*, in *DML*, 2024, p. 88.

lavoratore può incontrare nell'individuare il contratto collettivo applicato al suo rapporto in un contesto in cui esiste una moltitudine di ccnl con ambiti di applicazione in tutto o parzialmente coincidenti⁴⁷. Al 30 giugno 2025, ad esempio, nel sottosettore Cnel 'pulizia, *facility management*, servizi integrati'⁴⁸ troviamo raccolti 42 diversi prodotti negoziali, 53 nel sottosettore 'metalmecanici'⁴⁹, addirittura 100 nel sottosettore 'terziario, distribuzione e servizi'⁵⁰; contratti sottoscritti da soggetti collettivi diversi, non di rado completamente sconosciuti⁵¹.

Si capirà allora perché l'indicazione 'ccnl metalmecanici', magari contenuta nel contratto individuale o nel cedolino paga, nella migliore delle ipotesi lascia il lavoratore nell'incertezza di quale sia la disciplina collettiva che gli si applica; nella peggiore, invece, cioè quando questi è ignaro dell'esistenza di tale contrattazione minore, può fuorviarlo del tutto, lasciandogli pensare che il suo rapporto sia regolato da un contratto firmato da Fiom, Fim e Uilm, quando in realtà non è così. E proprio su questo equivoco potrebbero far leva datori di lavoro che vogliono applicare un ccnl 'pirata' avvantaggiandosi comunque di quella legittimazione che solitamente discende dalla firma della Triplice.

Oltre che di questo problema pratico, che si somma a quello della non facile reperibilità dei prodotti della contrattazione decentrata⁵², il pluralismo sindacale 'all'italiana' è all'origine anche di una questione giuridica piuttosto seria. Posto che il criterio più idoneo a cui rifarsi per quantificare la retribuzione adeguata ex art. 36, co. I, Cost. è individuato dalla giurisprudenza nei minimi retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva⁵³ e

⁴⁷ In tema cfr. per tutti LASSANDARI, *Pluralità di contratti collettivi nazionali per la medesima categoria*, in *LD*, 1997, p. 261 ss., FERRARESI, *La categoria contrattuale nel diritto sindacale italiano*, Wolters Kluwer-Cedam, 2020 e CENTAMORE, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, Bononia University Press, 2020

⁴⁸ Sottosettore: K05. Il Cnel distribuisce i ccnl raccolti nel suo archivio in 14 settori, ciascuno dei quali è poi ulteriormente suddiviso in sottosettori, per un totale di 95. La collocazione in un sottosettore piuttosto che in un altro avviene in ragione dell'ambito di applicazione di ciascun prodotto negoziale.

⁴⁹ CoI.

⁵⁰ HoI.

⁵¹ Nei tre sottosettori citati sono rispettivamente solo 3, 7 e 5 i ccnl sottoscritti da federazioni di Cgil, Cisl e Uil.

⁵² In tema v. BALLETTI, *Trasparenza nei rapporti di lavoro e contrattazione collettiva*, in *MGL*, 2023, p. 657 ss.

⁵³ Per prime Cass. 12 maggio 1951 n. 1184, in *FI*, 1951, I, c. 691 ss. e soprattutto Cass. 21 febbraio 1952 n. 461, in *RDL*, 1952, II, p. 188 ss.

considerato che il contratto collettivo rilevante a questo fine è solo quello della categoria di appartenenza⁵⁴, la circostanza che oggi esistano molti ccnl con perimetri applicativi sovrapponibili può far saltare lo schema. In altre parole, qual è il parametro negoziale da utilizzare per ricostruire il dovuto costituzionale se l'attività dell'impresa datrice di lavoro rientra nel campo di applicazione di più ccnl che prevedono trattamenti minimi di importo sensibilmente diverso? Sul punto regna l'incertezza. Escluso che – fuori dai casi in cui esiste un rinvio legale⁵⁵ – il contratto da utilizzare come riferimento debba essere necessariamente quello sottoscritto dai soggetti comparativamente più rappresentativi⁵⁶, la questione è rimessa alla discrezionalità del giudice, che dovrà motivare adeguatamente le ragioni della selezione a fini parametrici di un ccnl piuttosto che di un altro. Con buona pace delle esigenze di trasparenza del minimo costituzionale e quindi dell'effettività del diritto a un salario giusto. D'altronde, di fronte a un limite così nebuloso – reso ancor più indefinito dalle sei sentenze di legittimità dell'ottobre 2023⁵⁷ sul ccnl per la vigilanza privata e i servizi fiduciari⁵⁸ – come può il

⁵⁴ Cass. Sez. Un. 26 marzo 1997 n. 2665, in *MGL*, 1997, p. 537 ss. Analogamente, sul punto, già Cass. 21 gennaio 1985 n. 237 e Cass. 26 gennaio 1993 n. 928, entrambe in *DeJure*.

⁵⁵ TUFO, *Tecniche di rinvio e giusta retribuzione*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2024.

⁵⁶ Come ha chiarito Cass. Sez. Un. 29 luglio 2002 n. 11199, in *Dir. lav.*, 2002, II, p. 602 ss., il riferimento a tale contratto collettivo assume valore generale solo sotto il profilo contributivo, in virtù del dettato dell'art. 1, d.l. n. 338/1989, conv. l. n. 389/1989. Naturalmente, il discorso cambierà se e quando verrà data attuazione alla l. delega n. 144/2025. Va comunque detto che, oggi, una certa dose di sovrapposizione si registra anche tra gli ambiti di applicazione dei contratti 'leader'. In proposito, si è consentito rinviare a CALVELLINI, *La clausola*, cit.

⁵⁷ Cass. 2 ottobre 2023 nn. 27711, 27713 e 27769 e Cass. 10 ottobre 2023 nn. 28320, 28321 e 28323, tutte in *RGL*, 2023, II, p. 497 ss., sulle quali v., tra gli altri, i commenti di BAVARO, "Adeguato", "sufficiente", "povero", "basso", "dignitoso": il salario in Italia fra principi giuridici e numeri economici, in *RGL*, 2023, I, p. 510 ss.; LASSANDARI, *La Suprema Corte e il contratto collettivo: alla ricerca dell'equa retribuzione*, in *RGL*, 2023, I, p. 531 ss.; CARABELLI, *Considerazioni sull'interpretazione dell'art. 36, c. 1, Cost.*, in *RGL*, 2023, I, p. 647 ss.; DE LUCA TAMAJO, *Le retribuzioni insufficienti: l'intervento legislativo, la via giudiziale, la sede contrattual-collettiva*, in *RIDL*, 2023, III, p. 71 ss.; SARACINI, *Giudice, contrattazione e retribuzione: l'ennesima "istantanea" della debolezza del sistema sindacale di fatto*, in *RIDL*, 2023, II, p. 688 ss.; DELFINO, *La recente giurisprudenza della Cassazione in materia di salario minimo, ovvero alla ricerca della soglia perduta*, in *DLM*, 2023, p. 548 ss.; BELLOMO, *Giusta retribuzione e contratto collettivo tra costituzione e diritto europeo*, in *AmbienteDiritto.it*, 2024, n. 1; ALBI, *Fra adeguatezza retributiva e salario minimo: è il lungo addio al contratto collettivo?*, in *ADL*, 2024, p. 356 ss. e ORLANDINI, *La via giurisdizionale al salario minimo*, in *LD*, 2025, p. 113 ss. Sulla giurisprudenza di merito successiva v. CALVELLINI, *Il giudizio di adeguatezza della retribuzione nella recente giurisprudenza di merito*, in *RGL*, 2025, II, in corso di pubblicazione.

⁵⁸ Codice Cnel: HV17.

lavoratore decidere di attivarsi per lamentare la materiale corresponsione di una retribuzione (forse) non rispettosa del dettato dell'art. 36, co. 1, Cost.?

4. *Una disciplina di legge tra ricerca di effettività e rischi di formalismo*

Si può affermare sin d'ora che la risposta che la nostra legge dà ai citati problemi di trasparenza retributiva non può essere giudicata soddisfacente.

Il d.lgs. n. 104/2022 ('decreto trasparenza') ha arricchito sensibilmente, anche oltre quanto previsto dalla fonte europea che ha attuato, il novero delle informazioni che il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore. Tra queste, in materia salariale, si segnalano l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi⁵⁹ (invero già contemplati dalla versione originaria del d.lgs. n. 152/1997), le condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché, quando il rapporto si caratterizza per un'organizzazione del lavoro imprevedibile, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta ad esse.

Per tutte le ragioni dette è poi assolutamente rilevante dal punto di vista della tutela dei diritti retributivi l'introduzione dell'obbligo di comunicare al lavoratore i contratti collettivi applicati al rapporto con l'indicazione dei soggetti stipulanti; accordi che, dopo le modifiche introdotte dal d.l. 48/2023, conv. l. n. 85/2023⁶⁰, "il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web" (art. 1, co. 6-bis, d.lgs. n. 152/1997)⁶¹.

⁵⁹ Secondo la circ. Min. lav. pol. soc. 20 settembre 2022 n. 19, "con tale formula ci si riferisce a tutte quelle componenti della retribuzione di cui sia oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione, secondo la disciplina di legge e di contratto collettivo. Risulta chiaro, ad esempio, che il datore di lavoro non potrà indicare l'importo degli elementi variabili della retribuzione (ad esempio, il premio di risultato), pur essendo tenuto ad indicare al lavoratore [...] in base a quali criteri tali elementi variabili saranno riconosciuti e corrisposti".

⁶⁰ Cfr. GAROFALO D., TIRABOSCHI, *Prime riflessioni sul decreto "trasparenza"* (D.Lgs. n. 104/2022) modificato dal decreto "lavoro" (D.L. 48/2023), in *ADL*, 2023, p. 651 ss. e DAGNINO, GAROFALO C., PICCO, RAUSEI (a cura di), *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. "decreto lavoro", convertito con modificazioni in l. 3 luglio 2023, n. 85, ADAPT*, 2023.

⁶¹ Cfr. PIGLIARMI, *Semplificazioni in materia di informazioni in merito al rapporto di lavoro e di obblighi di pubblicazione del contratto collettivo* (art. 26, comma 1, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023), in DAGNINO, GAROFALO C., PICCO, RAUSEI (a cura di), *op. cit.*, p. 55 ss.

Ecco, anche senza prendere in considerazione le caratteristiche delle informazioni dovute su altri profili – come orario di lavoro e inquadramento – che sul calcolo della retribuzione hanno un’incidenza determinante, può osservarsi come la disciplina della trasparenza retributiva sia poco efficace rispetto alla funzione ‘di protezione’ a cui risponde.

Innanzitutto, essa trascura le prime due problematiche segnalate: quella della stratificazione dei rinnovi contrattuali e quella della complessità della struttura della retribuzione. E ciò è tanto più vero dopo le modifiche introdotte nel 2023, quando è stata riesumata la possibilità – contemplata dalla dir. n. 2019/1152/Ue, ma soppressa in origine dal d.lgs. n. 104/2022 – di assolvere a una parte dell’onere informativo tramite l’indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo che disciplina le materie oggetto dell’onere stesso (art. 1, co. 5-*bis*, d.lgs. n. 152/1997). È evidente, infatti, che fare rinvio nell’informativa consegnata al lavoratore alle previsioni negoziali (magari più volte modificate e integrate) che regolano la retribuzione è cosa ben diversa dall’indicare *davvero* “l’importo iniziale della retribuzione [...] e i relativi elementi costitutivi” (art. 1, co. 1, lett. *n*).

A proposito della versione originaria del d.lgs. n. 104/2022, che per l’apunto aveva escluso l’informativa *per relationem*, si è parlato di “impostazione paternalistica [...] orientata a pretendere dal datore di lavoro uno sforzo di completezza dell’informazione addirittura nel testo del contratto individuale”⁶². In realtà, secondo chi scrive, più che di paternalismo si trattava di realismo, cioè di consapevolezza della circostanza che un’ampissima fetta della forza-lavoro può avere difficoltà – anche per tutte le ragioni descritte nel § precedente – a comprendere appieno il significato di complesse previsioni di legge e contratto collettivo. Non è paternalismo quando all’investitore *retail* si indica con un numero da 1 a 7 il rischio di un prodotto finanziario; così come non lo è chiedere al datore di lavoro di dettagliare e rendere facilmente intellegibili gli elementi della retribuzione che sarà corrisposta durante il rapporto. Quello che la riforma del 2023 ha fatto è stato semplicemente sgravare di questo onere il datore di lavoro trasferendolo in capo al lavoratore.

⁶² Cfr. CALCATERRA, *Il rinvio alla contrattazione collettiva per informare il lavoratore nel “decreto trasparenza”: dalla preclusione alla legittimazione*, in *ADL*, 2023, p. 688, molto critico, anche da altri punti vista, verso l’originaria esclusione dell’informativa per rinvio. Perplesso al riguardo anche PROIA, *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in *MGL*, 2022, p. 573 s. e PIGLIALARMÌ, *Semplificazioni*, cit., p. 57 ss.

re⁶³. In altre parole, il rischio è che il richiamo delle norme contrattuali che disciplinano la retribuzione costituisca un adempimento puramente formale dell'obbligo di trasparenza, privo di capacità realmente informativa.

Più positivo può essere il giudizio sulla disciplina vigente rispetto a una delle due problematiche che per la materia oggetto di esame discendono dalla nostra “giungla dei ccnl”⁶⁴. In particolare, degno di considerazione è l'obbligo di comunicare al lavoratore i contratti collettivi applicati al rapporto (con l'indicazione dei soggetti collettivi stipulanti), mettendone anche a disposizione il testo. Questo implica, innanzitutto, rimediare all'inaccessibilità della contrattazione decentrata. Inoltre, di fronte alla proliferazione dei ccnl con perimetri in tutto o in parte coincidenti, la previsione di un obbligo di fare chiarezza sulla disciplina collettiva applicata non può che essere salutata favorevolmente⁶⁵. Peraltro, oltre all'effetto più immediato di rendere il lavoratore consapevole della fonte di regolazione della propria retribuzione, questa misura può anche sortire un effetto indiretto di disincentivo all'impiego di ccnl sottoscritti da organizzazioni poco rappresentative, in astratto – come si è detto nel § precedente – favorito dalla possibilità di fare leva sui “fraitendimenti”⁶⁶ generati dalla presenza di più contratti per la medesima categoria⁶⁷.

La norma in esame non risolve però due problemi. Il primo può verificarsi quando al rapporto è applicato un ccnl minore. Ebbene, in questo caso, per determinati istituti⁶⁸ e, in certi settori, anche per la retribuzione⁶⁹, il trattamento spettante al lavoratore deve essere comunque definito sulla base del ccnl ‘leader’. Così avremo, da un lato, la comunicazione ai sensi dell'art.

⁶³ Sulla tecnica del rinvio sembrano pensarla allo stesso modo ALLAMPRESE, BORELLI, *L'obbligo di trasparenza senza la prevedibilità del lavoro. Osservazioni sul decreto legislativo n. 104/2022*, in *RGL*, 2022, I, p. 676., ZILLI, *op. cit.*, p. 130 e TIMELLINI, *Quale reale trasparenza nel rapporto di lavoro con gli ultimi adempimenti?*, in *VTDL*, 2023, p. 602 s.

⁶⁴ CIUCCIOVINO, *Mettere ordine*, cit., p. 227 ss.

⁶⁵ Ancor più decisamente nella stessa direzione si muove la proposta di legge approvata dal Cnel nella seduta del 24 luglio 2025 che prevede l'obbligatoria indicazione del codice Cnel del ccnl all'interno dell'informativa ex d.lgs. n. 152/1997 e del cedolino paga.

⁶⁶ ZILLI, *op. cit.*, p. 141. Analogamente PROIA, *Le novità*, cit., p. 582 s.

⁶⁷ Al riguardo PIGLIALARMI, *Semplificazioni*, cit., p. 56 parla di «insana pratica».

⁶⁸ Ad esempio, per l'orario di lavoro. Cfr. art. 1, co. 2, lett. m, d.lgs. n. 66/2003.

⁶⁹ Cfr. art. 7, co. 4, d.l. n. 248/2007, conv. l. n. 31/2008; art. 13, co. 1, d.lgs. n. 112/2017; art. 16, d.lgs. n. 117/2017; art. 203, co. 1, d.l. n. 34/2020, conv. l. n. 77/2020; art. 11, d.lgs. n. 36/2023. Con l'attuazione della l. delega n. 144/2025, però, il rinvio al contratto leader (identificato in quello maggiormente applicato e non più in quello sottoscritto dai soggetti comparativamente più rappresentativi) acquisirà portata generale.

1, co. 1, lett. g, d.lgs. n. 152/1997 del contratto collettivo minore applicato e, dall'altro, nell'informativa riguardante i singoli istituti normativi e/o retributivi interessati, il riferimento a un diverso ccnl selezionato secondo il criterio della maggiore rappresentatività comparata; con la conseguenza, però, di imbrogliare ancora di più la matassa negoziale che il lavoratore sarebbe chiamato a sciogliere.

La seconda questione che il d.lgs. n. 152/1997 novellato non riesce a dipanare è quella della conoscibilità del minimo costituzionale con cui confrontare la retribuzione corrisposta al lavoratore. Ma bisogna anche dire che, sul punto, ben poco può fare la normativa sulla trasparenza lavoristica; il problema è altrove e dipende dai vieppiù incerti criteri su cui si basa la giurisprudenza sull'art. 36, co. 1, Cost.⁷⁰.

Insomma, qualche luce e molte ombre. Nel quadro di un sistema di determinazione della retribuzione su cui si addensa una fitta nebbia, la disciplina sulla trasparenza non fa molto per diradarla. La legittima preoccupazione di non sovraccaricare il datore di lavoro di adempimenti ha finito troppo spesso per rendere la tutela informativa solo formale, inefficace rispetto al fine 'di protezione' a cui dovrebbe rispondere e, dunque, poco utile nella prospettiva dell'effettività dei diritti retributivi.

Sorge spontaneo, allora, domandarsi se qualcosa potrà cambiare con l'attuazione della dir. n. 2023/970/UE su trasparenza e parità retributiva di genere⁷¹. La convinzione che la trasparenza possa avere anche un effetto incentivante di comportamenti più virtuosi da parte del datore di lavoro ha indotto il legislatore unionale a prevedere con questa direttiva un ampio diritto di informazione del lavoratore⁷², accompagnato da un sistema di rimedi

⁷⁰ Cfr. per tutti BAVARO, "Adeguato", "sufficiente", cit., p. 510 ss. e ORLANDINI, *op. cit.*, p. 113 ss.

⁷¹ Osservano condivisibilmente CALAFÀ, PERUZZI, *L'autonomia collettiva nella direttiva sul gender pay gap*, in *LD*, 2025, p. 38 che "La trasposizione [...] dovrebbe [anche] imporre un bilancio sull'effettività di strumenti e di soggetti da tempo regolati a livello nazionale, operanti a questo livello". Non dovrebbe quindi trattarsi di un'attuazione solo formale, meccanica, asettica.

⁷² Sui contenuti della direttiva in parola si rinvia, senza pretesa di esaustività, a LAMBERTI, *op. cit.*, p. 248 ss., MEZZACAPO, *op. cit.*, p. 332 ss., VALLAURI, *Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva*, in *LDE*, 2023, n. 3, VALENTE, *Il lavoro delle donne, ieri ed oggi. Dall'accesso al mercato del lavoro alla direttiva Ue sulla trasparenza salariale*, in *Equal*, 2024, n. 1, p. 61 ss., GUARRIELLO, *Mercato e valori nel contrasto al gender pay gap: trasparenza, informazione, certificazione*, in *RGL*, 2024, I, p. 397 ss., SPATTINI, *op. cit.*, p. 296 ss., IZZI, *Alla ricerca*, cit., p. 301 ss., EAD., *Contrasto*, cit., p. 645 ss., FERRANTE, *Divario retributivo di genere: novità e conferme dalla*

contro il mancato o l'inesatto adempimento molto più efficace di quello stabilito dalla dir. n. 2019/1152/UE e dal decreto trasparenza⁷³. Lo stesso diritto, peraltro, è esteso alla fase preassuntiva, nell'ambito della quale ha ad oggetto pure il contratto collettivo che si ha in animo di applicare al rapporto che sarà instaurato. È prevedibile, quindi, che la trasposizione di questa direttiva irrobustisca la posizione giuridica attiva del lavoratore in relazione alla trasparenza salariale, non solo nell'ottica della stessa fonte unionale – cioè quella del rafforzamento del principio della parità di trattamento –, bensì, più in generale, con riferimento alla garanzia dei diritti retributivi di tutti i lavoratori. Ma di qui a poter pensare che tutte le questioni emerse *supra* potranno essere risolte il passo è lungo. Le radici di molti di quei problemi affondano nel sistema e a quel livello, pertanto, va ricercata la soluzione.

direttiva (UE) 2023/970, in *DRI*, 2024, p. 313 ss. e CORAZZA, *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, Franco Angeli, 2025, nonché a LAMANNIS in questo volume.

⁷³ Sulla tutela giudiziale rafforzata della dir. n. 2023/970/UE v. IZZI, *Alla ricerca*, cit., p. 311 ss. È inoltre di grande rilievo, ad avviso di scrive, la maggiore – ma ancora insoddisfacente (cfr. GUARRIELLO, *op. cit.*, p. 403 ss.) – considerazione in essa del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori.

Abstract

L'Autore, dopo aver individuato la funzione che la trasparenza sulle condizioni di lavoro è chiamata a svolgere dal diritto dell'Unione europea, si concentra sulla disciplina della trasparenza retributiva. Identificati i principali elementi che in concreto rendono opaco il nostro sistema di determinazione della retribuzione, passa da ultimo ad analizzare la normativa nazionale sulla trasparenza salariale col proposito di comprendere se essa costituisca una risposta sufficientemente efficace ai problemi emersi.

The Author, after having identified the function that transparency about working conditions is required to play under European Union law, focuses on the regulation of pay transparency. Having outlined the main elements that make Italian pay determination system opaque in practice, he finally analyses national legislation on pay transparency with a view to understanding whether it provides a sufficiently effective response to the problems that have emerged.

Keywords

Trasparenza retributiva, funzione, tutela dei diritti retributivi in Italia, rischi di formalismo.

Pay transparency, function, protection of pay rights in Italy, risks of formalism.