

LUG-SET 2026

ORGANO UFFICIALE FEDERALBERGHI



FEDERALBERGHI

# turismo

*d'Italia*

Decreto lavoro:  
salario giusto  
e nuove regole

Le verità sulle  
DMO italiane

Intervista a  
Giusy Versace

OSSERVATORIO

# UNA LUNGA CALDA ESTATE

# Trasparenza e parità salariale: le regole e l'impatto sul turismo

di Marco Menegotto\*

**I**l 7 giugno è entrato in vigore il Decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96, in materia di trasparenza e parità salariale tra uomini e donne. L'Italia si attesta così tra i primi Paesi in Europa ad attuare la direttiva UE 2023/970, che individua nella trasparenza lo strumento chiave per contrastare il divario retributivo di genere. Il provvedimento si colloca in una fase di profondo ripensamento delle tutele salariali e del ruolo della contrattazione collettiva di qualità, al centro del dibattito sul giusto salario e sul trattamento economico complessivo. Coerentemente, la scelta del legislatore è stata quella di ancorare le nuove norme ai sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai contratti collettivi nazionali, con particolare riferimento a quelli sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, come Federalberghi.

Le nuove disposizioni interessano la totalità dei datori di lavoro – comprese le imprese del comparto turistico – e si applicano a tutte le tipologie di rapporto di lavoro subordinato, con la sola esclusione del lavoro intermittente e di quello domestico. Tra le novità di maggior rilievo figurano le indicazioni per le fasi di ricerca e selezione del personale. Negli annunci di lavoro, che devono continuare a essere formulati in maniera neutra sotto il profilo del genere, occorrerà ora indicare la retribuzione iniziale, o la relativa fascia, e i riferimenti del contratto collettivo applicato. Viene così introdotta una chiara rappresentazione delle condizioni economiche prima dell'assunzione, mentre in fase di colloquio non sarà più consentito chiedere informazioni sui trattamenti re-



tributivi dei precedenti rapporti di lavoro. Durante lo svolgimento del rapporto, invece, ogni collaboratore potrà richiedere, una volta all'anno, i dati relativi al livello retributivo medio, ripartiti per sesso, della propria categoria di appartenenza. Le aziende, dal canto loro, saranno tenute a ricordare annualmente ai lavoratori la facoltà di ricevere tali informazioni oppure a pubblicare direttamente i dati in chiaro sui propri canali aziendali.

Per le realtà al di sotto dei 50 dipendenti è prevista l'adozione di un decreto ministeriale che definirà le modalità di raccolta e comunicazione dei dati. Nei casi in cui la divulgazione di queste informazioni rischi di rendere identificabile un singolo lavoratore – a causa delle ridotte dimensioni aziendali o della scarsa densità di personale in un dato livello – le notizie saranno notificate esclusivamente ai rappresentanti dei lavoratori o all'Ispettorato del lavoro, così da garantire la massima riservatezza. Per le imprese con 100 o più dipendenti, con decorrenza da giugno 2027 o dal 2031, a seconda della fascia dimensionale, diventerà invece

obbligatorio comunicare una serie di dati attraverso un portale ministeriale dedicato, sulla falsa riga di quanto già avviene per il rapporto biennale uomo-donna. Qualora emerga un divario retributivo pari ad almeno il 5%, non giustificato e non corretto entro sei mesi, si attiverà un confronto con le organizzazioni sindacali per definire i necessari interventi correttivi. Non si tratta, chiaramente, della panacea per ogni criticità, se si considera che il divario dipende in gran parte da fattori strutturali quali l'effettiva partecipazione al mercato del lavoro, i carichi di cura familiare, la genitorialità e le barriere agli avanzamenti di carriera. Tuttavia, il Decreto n. 96/2026 rappresenta un tassello fondamentale per migliorare la condizione delle lavoratrici, in particolare in un settore come il turismo, nel quale la presenza femminile è preponderante: secondo i dati del XVII Rapporto dell'Osservatorio sul mercato del lavoro nel turismo, curato dall'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, circa il 52% degli occupati del comparto è infatti costituito da donne.

\* Ricercatore Adapt