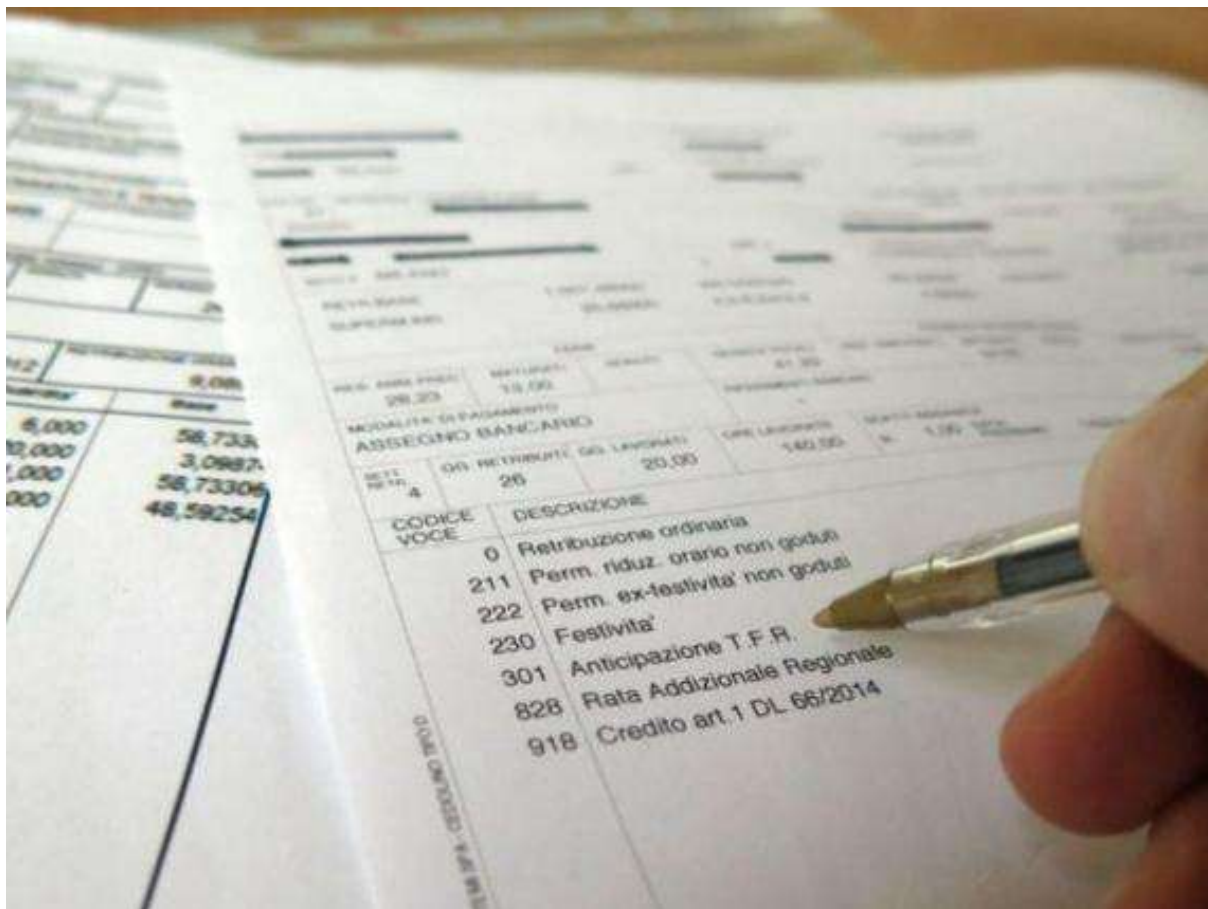


Conosceremo la busta paga del collega? Cosa cambia con la «trasparenza salariale» da domani: colloqui di lavoro, stipendi e offerte di Rita Querzè

Entra in vigore il decreto legislativo che recepisce la direttiva europea. L'obiettivo è rendere più meritocratiche le retribuzioni. E ridurre il divario tra uomini e donne

(Fonte: <https://www.corriere.it/> 6 giugno 2026)



Entra in vigore il 7 giugno il decreto legislativo che recepisce la direttiva 970/2023 sulla [trasparenza salariale](#). Niente ritardi: l'Italia sta rispettando perfettamente i tempi. Vediamo che cosa cambia.

Colloqui di lavoro

Prima novità: [nei colloqui di lavoro toccherà all'azienda a proporre il livello di inquadramento e la retribuzione](#) «in funzione di criteri oggettivi e neutri». Questo significa che il responsabile del personale non potrà chiedere: «Lei quanto si aspetta come compenso per questa attività?». Oppure fare proposte del tipo: «Quanto guadagna oggi? Le diamo 200 euro in più». Questo penalizzerebbe chi, pur capace e meritevole, arriva da realtà che pagano poco. È l'azienda a dover fare un'offerta coerente con il ruolo proposto. Informazioni sulle retribuzioni dei candidati nei ruoli precedenti non possono essere assunte nemmeno per via indiretta, cioè chiedendo a terzi o alle agenzie che hanno fatto da intermediario nella ricerca del personale.

Informazioni sulle retribuzioni medie dei colleghi (ma solo in generale)

Potremo conoscere la busta paga del collega? Non proprio. Si potranno chiedere le «retribuzioni medie» ripartite per sesso dei colleghi che fanno lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Questo è sancito dall'articolo 7 ed è uno dei punti su cui il recepimento della direttiva ha generato le maggiori attese.

Ogni singolo lavoratore potrà fare la sua richiesta al massimo una volta all'anno e avrà diritto a una risposta scritta entro due mesi.

Attenzione, però: il decreto legislativo che ha recepito la direttiva consente di conoscere le retribuzioni lorde, esclusi i superminimi e gli ad personam. In pratica consente di conoscere quanto è stabilito per tutti dai contratti nazionali di categoria. Visto che dagli anni Sessanta del secolo scorso i contratti non stabiliscono più paghe diverse per uomini e donne con la stessa mansione, viene da sé che difficilmente i dati forniti dall'azienda riserveranno sorprese e mostreranno disparità.

Un ruolo centrale per i contratti nazionali di lavoro

L'applicazione dei contratti nazionali è considerata già una garanzia. Il decreto legislativo considera l'applicazione di un contratto nazionale di lavoro «stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative» come presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza salariale.

Onere della prova

Cosa si può fare in caso di trattamenti discriminatori. Tocca al lavoratore dimostrare l'esistenza di «trattamenti retributivi individuali discriminatori». Si tratta di un punto discusso della nuova normativa perché la direttiva 970/2023 disponeva qualcosa di diverso. E cioè che toccasse al datore di lavoro rendere trasparenti i criteri con cui erano state decise le retribuzioni e quindi dimostrare l'assenza di discriminazioni.

Nuovi obblighi informativi per le imprese

Alle imprese con più di 100 dipendenti sono assegnati nuovi oneri informativi. Già oggi le imprese con oltre 50 dipendenti devono compilare un rapporto biennale sui divari di genere che va inviato al ministero del Lavoro, alle rappresentanze sindacali aziendali e alle consigliere regionali di parità. Il decreto legislativo che entra in vigore il 7 giugno aggiunge nuove incombenze alle imprese con più di 100 dipendenti. Una serie di dati sulle retribuzioni, divisi per genere, dovranno essere consegnati a un organismo ad hoc che deve ancora essere creato. I dati dovranno essere raccolti entro il 7 giugno 2027 per chi occupa almeno 250 dipendenti (e poi aggiornati ogni anno); sempre entro il 7 giugno 2027 per chi ha tra i 150 e i 249 dipendenti (ma in questo caso dovranno essere aggiornati ogni tre anni). Infine, per chi ha tra i 100 e i 149 dipendenti i dati dovranno

essere raccolti entro il 7 giugno 2031 e aggiornati ogni tre anni. Da notare: in questo caso l'informativa riguarda i livelli retributivi complessivi delle parti individuali e ad personam. I dati così raccolti serviranno a verificare se esiste un divario significativo tra le retribuzioni degli uomini e donne. Quando la forbice è superiore al 5% si prevede una valutazione congiunta con i sindacati.