

Parità salariale tra uomini e donne: considerata solo la paga base, il decreto esclude i superminimi dal confronto di Rita Querzè

Via allo schema di decreto legislativo che recepisce la direttiva Ue sulla parità salariale. Principale novità: gli apprendisti che prima erano esclusi ora sono coinvolti. Presunzione di conformità per chi applica contratti rappresentativi

(Fonte: <https://www.corriere.it/> 4 maggio 2026)



Varato lo schema di decreto legislativo che attua la direttiva 970/2023 sull'**equità salariale tra uomini e donne**. Rispetto al testo che era stato sottoposto al parere delle commissioni parlamentari cambia poco. Vediamo quali sono, nella sostanza, gli interventi principali.

Coinvolti anche gli apprendisti (escluso il lavoro domestico)

Originariamente erano esclusi i lavoratori somministrati, gli addetti al lavoro domestico e gli apprendisti in generale. Nella nuova versione dell'articolo 2, invece, la norma riguarda anche gli apprendisti.

Ignorati i trattamenti individuali

Il confronto tra retribuzioni continua a **escludere**, come nella bozza precedente, i «**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». Da notare: le retribuzioni stabilite dai contratti dagli anni Sessanta del secolo scorso non prevedono disparità tra uomini e donne. **Difficilmente un confronto sulla parte della retribuzione legati ai livelli dei contratti potrà evidenziare disparità.**

Presunzione di conformità se si applica un contratto rappresentativo

L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative «costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori». In pratica, **tocca al lavoratore dimostrare la discriminazione.**

Un'impostazione un po' diversa da quella originaria della direttiva, in cui toccherebbe al datore di lavoro dimostrare la conformità della retribuzione del lavoratore ai parametri adottati per tutti i dipendenti all'interno dell'azienda.

Candidati, lo stipendio lo deve proporre l'azienda

Un punto importante riguarda i candidati all'assunzione. **Non si potrà chiedere al candidato quanto guadagna attualmente per poi fargli una contro-offerta.** Al contrario, bisognerà fare una proposta di retribuzione coerente con il ruolo ricoperto senza conoscere prima lo stipendio attuale del lavoratore. Per finire, **le aziende saranno tenute a una relazione sulle retribuzioni medie di uomini e donne.** Ma si limiterà alle aziende sopra i 100 dipendenti.