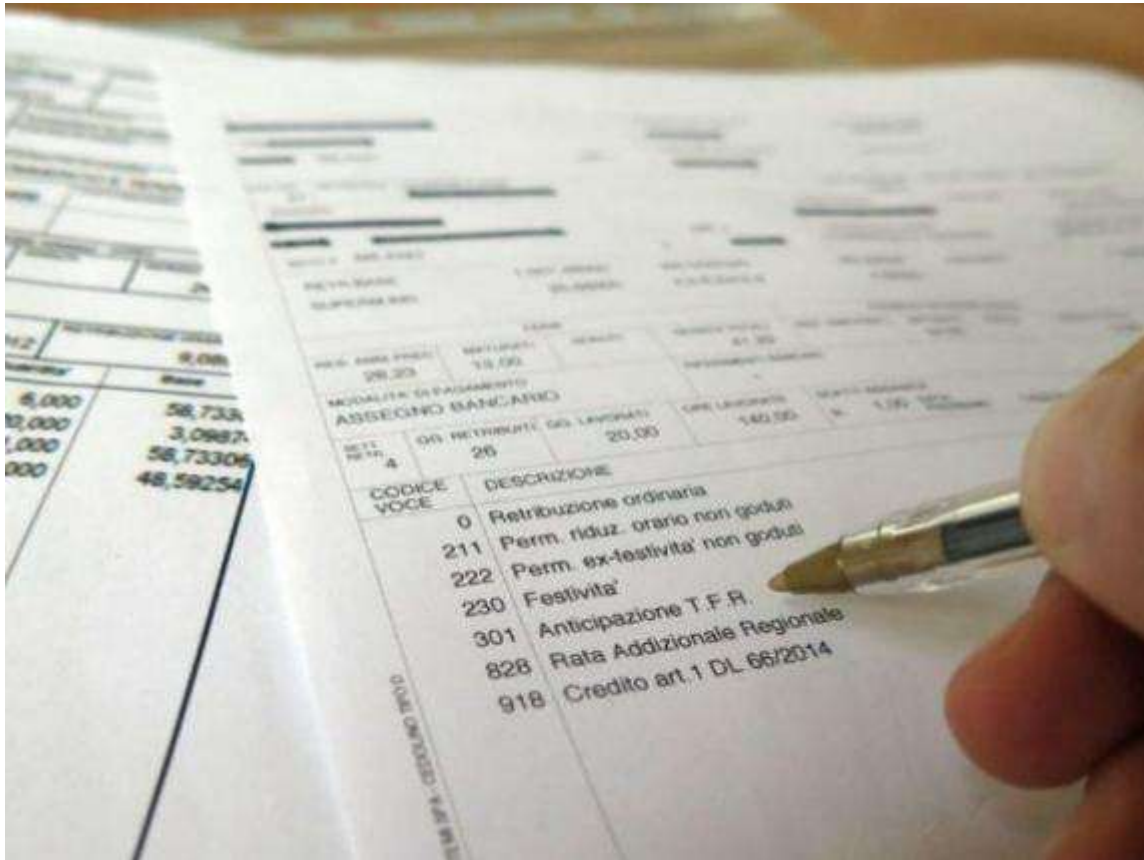


Stipendi e parità tra uomini e donne, arriva lo scudo per le imprese: applicando il contratto di categoria sono a posto

Basterà applicare il contratto di categoria per ottenere la presunzione di conformità alla parità di retribuzione tra uomini e donne. Esentate le piccole aziende

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



CODICE VOCE	DESCRIZIONE
0	Retribuzione ordinaria
211	Perm. riduz. orario non goduti
222	Perm. ex-festività non goduti
230	Festività
301	Anticipazione T.F.R.
828	Rata Addizionale Regionale
918	Credito art. 1 DL 66/2014

Dopo le forti pressioni delle imprese, allarmate per il decreto legislativo di attuazione della direttiva europea sulla **parità di retribuzione tra uomini e donne** e la **trasparenza delle politiche retributive**, [la bozza del provvedimento](#) è stata corretta prima di essere portata all'approvazione del Consiglio dei ministri, attenuando la severità delle norme.

La modifica della bozza

In particolare, dall'applicazione del decreto sono stati esclusi gli **apprendisti**, i **lavoratori domestici** e quelli con **contratto intermittente**. Inoltre, ed è forse questa la modifica più importante, all'articolo 4 è stata aggiunta l'affermazione che «l'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» costituisce «presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza di cui al presente decreto». In pratica, **alle aziende basterà applicare i contratti di categoria** per essere a posto.

Meno obblighi per le imprese più piccole

Resta fermo il principio della direttiva, trasposto nell'articolo 7, che riconosce ai lavoratori «il **diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta**», anche attraverso i sindacati, «le **informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore**». I lavoratori, cioè, hanno diritto di conoscere la retribuzione media di chi svolge lo stesso lavoro in azienda (la categoria, quindi, non il singolo collega), ma più lavorano in imprese piccole e più questo diritto si attenua. Per le aziende fino a 49 dipendenti, si dice nel testo corretto, le modalità di applicazione di questo diritto saranno disciplinate con un successivo decreto del ministro del Lavoro. Inoltre, i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti «non sono tenuti a rendere accessibili i criteri per la progressione economica» e quelle più grandi devono farlo solo «ove esistenti».

Tempi più lunghi

Infine, si allontana nel tempo l'obbligo di comunicare al **ministero del Lavoro** i dati sul divario retributivo tra uomini e donne: le aziende con più di 250 dipendenti dovranno farlo entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno, quelle tra 150 e 249 dipendenti sempre entro il 7 giugno 2027 ma successivamente ogni tre anni e quelle tra 100 e 149 dipendenti entro il 7 giugno 2031 e poi ogni tre anni. Sotto i 100 dipendenti l'obbligo decade.

Le nuove Regole

[Stipendio dei colleghi, arriva il diritto di conoscere la retribuzione media per contrastare le discriminazioni](#)