

Stipendio dei colleghi, arriva il diritto di conoscere la retribuzione media per contrastare le discriminazioni

Al consiglio dei ministri il decreto che attua la direttiva Ue sulla parità retributiva di genere: i lavoratori hanno il diritto di conoscere le retribuzioni medie di chi svolge lo stesso lavoro. Il nodo delle piccole imprese (Fonte: <https://www.corriere.it/> 4 febbraio 2026)

DESCRIZIONE		ORE O GIORNI	COMPENSO UNITARIO	TOTALE
1	4800	12,00	108,9600	1307,77
2	5550	8,89	1307,77	1308,00
3	5817	0,30	1308,00	1308,00
4	5860			
5	6842			
6	6985			
7	6989			

I lavoratori hanno il diritto di conoscere le **retribuzioni medie** di chi svolge lo stesso lavoro in azienda e i criteri seguiti dal datore di lavoro nel determinare gli **stipendi**. Lo prevede un decreto legislativo all'esame del **consiglio dei ministri**, domani. Il provvedimento (16 articoli nella bozza) attua la direttiva europea 970 del 2023 sulla **parità di retribuzione tra uomini e donne** e sulla **trasparenza retributiva** in genere.

Il diritto di conoscere lo stipendio entro 2 mesi

L'articolo 7 della bozza dice con chiarezza: «È riconosciuto ai lavoratori il diritto di richiedere e ricevere per iscritto entro due mesi dalla richiesta, anche per il tramite dei loro rappresentanti o degli organismi per la parità, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore».

Il nodo delle piccole aziende

Si tratta di una novità di grande portata, che imporrà alle aziende importanti cambiamenti per evitare un diffuso contenzioso. Proprio per evitare questo e rispondere alle forti preoccupazioni

delle imprese, la ministra del Lavoro, **Marina Calderone**, ha detto che ci sono delle «riflessioni in corso». In particolare, dagli obblighi più stringenti potrebbero essere escluse le **piccole aziende**, mentre dovrebbero essere rafforzate le procedure conciliatorie.

Riguarda anche i candidati all'assunzione

Il decreto, si legge nella bozza, si applica ai **datori di lavoro sia pubblici sia privati**. E riguarda tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, assunti sia a tempo indeterminato sia a termine, e anche i dipendenti in somministrazione o con contratto intermittente o part-time e perfino i collaboratori, gli apprendisti e i lavoratori domestici. Praticamente tutti. Non solo. La trasparenza retributiva riguarda anche i candidati all'assunzione. L'articolo 5 della bozza dice infatti che lo stipendio iniziale deve essere scritto «negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro». E che «ai candidati ad un impiego non possono essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. Le stesse informazioni non possono essere acquisite con altre modalità dai datori di lavoro, neanche indirettamente, per il tramite di soggetti ai quali abbiano affidato la fase di selezione o di assunzione».

Le differenze di genere

Riguardo alle **differenze di genere**, l'articolo 4 stabilisce che i contratti collettivi di lavoro devono assicurare sistemi di determinazione delle retribuzioni «fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore». Il ministro del Lavoro potrà (il decreto non prevede qui un obbligo) intervenire entro il 31 dicembre 2026, con propri decreti per «declinare l'attuazione del presente articolo».

Particolarmente importante appare l'articolo 6: «I datori di lavoro rendono facilmente accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione ed i livelli retributivi, elaborati sulla base dell'articolo 4, nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori». Questo è uno degli obblighi da cui potrebbero essere escluse le aziende con meno di 50 dipendenti, almeno per la parte riguardante i criteri per la progressione economica.

Diritto a risposte complete

Il **diritto alla trasparenza** è rafforzato dalla norma che prevede che, «qualora le informazioni ricevute siano imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, ulteriori chiarimenti riguardo ai dati forniti. La risposta deve essere motivata». Inoltre, «ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione». I datori di lavoro con almeno 100 dipendenti dovranno comunicare annualmente a un organismo di monitoraggio presso il ministero del Lavoro tutti i dati sul divario retributivo di genere, ai fini della loro pubblicazione, e poi, entro sei mesi dalla pubblicazione, «correggono le differenze retributive di genere immotivate», in particolare quando superano il 5%. Infine, le **sanzioni** (si applicano

quelle previste dall'articolo 41 del decreto legislativo 198 del 2006), che possono arrivare, nei casi più gravi, fino a 5 mila euro.