

Il Consiglio dei ministri si appresta a esaminare lo schema di decreto legislativo che dà attuazione alla direttiva europea sulla trasparenza salariale. **Il provvedimento recepisce la direttiva UE 2023/970** e mira a rafforzare in modo strutturale il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne a parità di mansioni o di lavoro di pari valore, intervenendo sulle cause profonde delle discriminazioni salariali.

### **Ridurre il gender pay gap fin dall'assunzione**

L'obiettivo centrale del decreto è la riduzione del gender pay gap e il contrasto a ogni forma di disparità retributiva. La novità principale è l'intervento nelle fasi iniziali del rapporto di lavoro, a partire dalla selezione del personale, per evitare che le disuguaglianze si consolidino sin dall'ingresso in azienda.

### **I tempi del recepimento europeo**

Lo schema di decreto arriva in Consiglio dei ministri per una prima valutazione politica. L'iter proseguirà nelle settimane successive, con una discussione formale attesa entro la metà di febbraio. L'Italia dovrà comunque completare il recepimento della direttiva entro il 7 giugno 2026, termine fissato dall'Unione europea.

### **Più diritti di informazione per lavoratrici e lavoratori**

Uno dei pilastri del decreto riguarda il diritto all'informazione retributiva. I lavoratori potranno richiedere al datore di lavoro, anche tramite le rappresentanze sindacali, dati scritti sui livelli retributivi medi, suddivisi per genere, relativi a chi svolge lo stesso lavoro o attività di pari valore. L'azienda dovrà rispondere entro due mesi dalla richiesta. Questo meccanismo rende più semplice verificare eventuali disparità, anche a livello individuale.

### **Offerte di lavoro più chiare e stop alla storia retributiva**

Cambiano le regole del reclutamento. Le offerte di lavoro e le procedure di selezione dovranno indicare la retribuzione prevista o almeno una fascia salariale. Ai candidati non potrà più essere chiesto lo storico delle retribuzioni percepite in precedenza, per evitare che le disuguaglianze salariali del passato si riflettano sulle nuove assunzioni.

### **Il ruolo centrale dei contratti collettivi**

Nel recepimento italiano un ruolo decisivo sarà affidato alla contrattazione collettiva. I contratti nazionali dovranno definire criteri di classificazione professionale, inquadramenti e parametri retributivi coerenti con le nuove norme europee. Proprio su questo punto si concentrerà una parte rilevante del confronto politico e sindacale.

### **Nuovi obblighi di trasparenza per le imprese**

Il decreto introduce obblighi specifici per le aziende, che saranno tenute a pubblicare **report sul divario retributivo di genere**. Se il gap supera il 5% e non è giustificato da criteri oggettivi e neutri, scatteranno procedure di valutazione congiunta con le rappresentanze dei lavoratori. Per le imprese di maggiori dimensioni la rendicontazione sarà annuale, mentre per quelle più piccole sono previste modalità semplificate, con esenzioni o adempimenti ridotti sotto la soglia dei 50 dipendenti.

### **I nodi ancora aperti**

Il decreto apre nuove prospettive di tutela per lavoratrici e lavoratori, ma l'efficacia concreta dipenderà dalle scelte attuative. Restano da chiarire aspetti cruciali come la definizione di "lavoro di pari valore" e il coordinamento tra legge e contrattazione collettiva. Su questi snodi si giocherà gran parte della capacità del provvedimento di incidere realmente sulle disuguaglianze salariali.

da [collettiva.it](http://collettiva.it)

[Trasparenza salariale: un passo avanti necessario, ma la parità non si realizza da sola](#)