

## Informazioni sui livelli retributivi medi pubblicabili sulla rete intranet

Lo schema di DLgs. di attuazione della direttiva Ue 2023/970 individua le nozioni di "stesso lavoro" e di "lavoro di pari valore"

/ Giada GIANOLA

È stato trasmesso alle Camere e assegnato alle Commissioni competenti per materia lo schema di DLgs. di attuazione della direttiva Ue [2023/970](#) sulla parità retributiva, approvato dal Consiglio dei Ministri, in esame preliminare, lo scorso 5 febbraio (si veda ["Primo via libera del Governo al decreto su parità e trasparenza retributiva"](#) del 6 febbraio 2026).

Tale direttiva, si ricorda, è volta a **rafforzare** l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva (si rinvia, per un approfondimento, a ["Pay Transparency Directive e i connessi processi per le aziende"](#) della rivista La Consulenza del Lavoro).

Lo schema di DLgs. chiarisce, quindi, che con **"stesso lavoro"** va intesa la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal CCNL applicato o, in mancanza, da quello siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento; per **"lavoro di pari valore"** va invece intesa "la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili" di cui ai livelli retributivi di classificazione stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, anche in questo caso, dal CCNL siglato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Lo schema di DLgs. in argomento dispone che lo stesso è applicabile ai contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato, comprese le posizioni dirigenziali, con esclusione dei contratti di apprendistato, di lavoro domestico e di lavoro intermittente.

Al fine di evitare situazioni di *gender pay gap* in merito a uno stesso lavoro o a un lavoro di pari valore, il documento affida ai CCNL e alle disposizioni di legge il compito di assicurare i sistemi di **determinazione** e di **classificazione retributiva**. Tali sistemi costituiscono quindi lo strumento di riferimento ai fini della comparazione, se fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, che tengono conto delle competenze, delle responsabilità e delle condizioni di lavoro nonché di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.

Si precisa che in caso di applicazione di un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale – comprensivo

dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico – viene prevista una presunzione di **conformità** rispetto ai principi di parità retributiva e di trasparenza in attuazione della direttiva [970/2023](#), salva la prova dell'esistenza di eventuali trattamenti retributivi individuali di natura discriminatoria.

Sotto il profilo della **trasparenza retributiva**, in base allo schema di DLgs. nella fase di accesso al lavoro le aziende non potranno più chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro, né potranno acquisire tali informazioni indirettamente tramite i soggetti ai quali abbiano affidato la fase di selezione o di assunzione.

Nel corso del rapporto di lavoro, i datori dovranno rendere **facilmente accessibili** ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica (se si tratta di datori di lavoro con meno di 50 dipendenti non vi è l'obbligo di rendere disponibili i criteri per la progressione economica). Tale obbligo può essere adempiuto attraverso l'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'[art. 4](#) comma 1 lett. a) del DLgs. 104/2022 (che ha sostituito l'[art. 1](#) del DLgs. 152/97), in quanto **idonea** a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo applicato e i relativi criteri di determinazione. Per i datori di lavoro che applicano un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, è a tal fine sufficiente il **rinvio** ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'[art. 51](#) del DLgs. 81/2015.

Lo schema di DLgs. prevede poi che in caso di richiesta da parte dei lavoratori, le informazioni sui **livelli retributivi medi** delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, ripartiti per sesso, possono essere rese note anche mediante pubblicazione sulla **rete intranet** o nell'area riservata del sito aziendale, o essere estrapolate dai dati pertinenti presentati dai datori di lavoro, anche su base volontaria, e raccolti ai sensi dell'[art. 9](#). I datori che occupano fino a 49 dipendenti possono fornire tali informazioni con le modalità individuate con successivo decreto del Ministro del Lavoro.