n°38 del 04 novembre 2026 Allegato a www.lavocetrasportiediritti.it aut. trib. Roma-187/2013 - a cura di S. Mancini

Newspaper della FAST-Confsal

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

📚 TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE🔑

In questo numero:

Trasparenza degli stipendi:
più diritti per te, dal colloquio alla busta paga



A chi spetta

A parità di lavoro, la retribuzione deve essere la stessa: lo dice la Costituzione dal 1948. Eppure tra donne e uomini le differenze resistono, spesso per mancanza di trasparenza. Se non sai quanto guadagnano gli altri per lo stesso lavoro, non puoi sapere se sei trattata o trattato in modo equo. Per cambiare le cose dal 7 giugno 2026 è in vigore il decreto legislativo n. 96/2026, che attua la direttiva europea 2023/970 sulla trasparenza retributiva. Alcune regole ti tutelano già oggi, altre scattano più avanti: ecco cosa sapere.

Di quale retribuzione parliamo

Per i confronti conta il livello retributivo: la retribuzione lorda annua e oraria, cioè gli elementi retributivi fissi e continuativi. Restano fuori solo i trattamenti individuali non strutturali: le somme riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea, come un bonus una tantum dato al singolo e non alla categoria. È su ciò che è stabile che si misura la parità.

Quando cerchi lavoro: le regole già attive

Da giugno gli annunci e i bandi, pubblici e privati, devono indicare la retribuzione iniziale, o la sua fascia, prevista per la posizione, insieme al contratto collettivo applicato. Niente più offerte al buio. In più, chi ti assume non può chiederti quanto guadagnavi prima, né direttamente né tramite agenzie e società di selezione: il nuovo stipendio deve essere deciso sul valore della posizione, non sul tuo passato retributivo.

Quando già lavori: i tuoi diritti di oggi

Il datore di lavoro deve renderti accessibili i criteri con cui vengono decise la retribuzione e la progressione economica: se l'azienda applica un contratto collettivo nazionale, l'obbligo si considera assolto con il rinvio a livelli e trattamenti del contratto stesso; le aziende con meno di 50 dipendenti non sono tenute a rendere disponibili i criteri di progressione. Non solo: hai il diritto di chiedere per iscritto quanto guadagnano in media, divisi per sesso, i lavoratori che svolgono il tuo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. La risposta arriva per iscritto entro due mesi e la richiesta si può fare una volta all'anno, anche tramite i rappresentanti dei lavoratori o gli organismi per la parità. Il datore deve informarti ogni anno di questo diritto.

Due garanzie importanti: i dati che ricevi possono essere usati solo per far valere la parità retributiva e non devono permettere di riconoscere le condizioni economiche dei singoli colleghi. E nessuno può impedirti di rendere noto quanto guadagni tu: sono vietate le clausole contrattuali che ti vietano di parlare della tua retribuzione.

I numeri del divario: obblighi che partono più avanti

L'obbligo di raccogliere e comunicare i dati sul divario retributivo di genere riguarda solo le aziende con almeno 100 dipendenti, e non subito. Le prime comunicazioni arriveranno entro il 7 giugno 2027 per le aziende con almeno 150 dipendenti (poi ogni anno da 250 dipendenti in su, ogni tre anni tra 150 e 249) ed entro il 7 giugno 2031 per quelle tra 100 e 149 dipendenti (poi ogni tre anni). I dati comprendono il divario medio e quello mediano, con una voce a parte per le componenti variabili come premi e bonus. Se emerge un divario medio di almeno il 5% in una categoria, non giustificato da criteri oggettivi e non corretto entro sei mesi, l'azienda deve avviare una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori per correggere le differenze immotivate.

A chi si applica e a chi no

Le regole valgono per il pubblico e il privato, per i contratti a tempo indeterminato e determinato, anche part time, e per i dirigenti. Restano fuori il lavoro domestico e i contratti di lavoro intermittente.

Cosa puoi fare da subito

Leggi con attenzione gli annunci prima del colloquio: se manca l'indicazione della retribuzione o della fascia economica, puoi segnalarlo. Conserva la lettera di assunzione, perché è attraverso questa comunicazione che il datore di lavoro ti informa sul livello, sulla retribuzione iniziale e sul contratto applicato.

Se vuoi conoscere i livelli retributivi medi della tua categoria, verificare eventuali differenze o comprendere come esercitare il diritto di accesso alle informazioni, rivolgiti alla sede FAST Confsal: potrai ricevere assistenza nella formulazione della richiesta e nell'individuazione degli strumenti di tutela più appropriati.

La trasparenza è uno strumento di giustizia, la parità retributiva è un diritto e la conoscenza è il primo passo per difenderlo.

Perché un lavoro di pari valore deve essere riconosciuto anche attraverso una retribuzione equa, senza discriminazioni e senza differenze ingiustificate. E perché i diritti, per essere davvero tali, devono poter essere conosciuti, esercitati e fatti rispettare.

Per assistenza e supporto contatta le nostre sedi 👉 ***clicca qui***