

Trasparenza retributiva: cosa fare?

Guida pratica e operativa per i delegati FISTel - CISL

Cosa fare, come comportarsi con i colleghi iscritti, come gestire i rapporti con l'azienda e come rispondere alle domande sulla nuova Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, recepita in Italia con il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96.

Webinar – 22 giugno 2026

Wanya Carraro, delegata FISTel CISL, esperta settore giuristi d'impresa



Di cosa parla la nuova legge?

LA DIRETTIVA IN PAROLE SEMPLICI

L'Italia ha recepito la **Direttiva UE 2023/970** con il **D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96**.

L'obiettivo è semplice: **ridurre il divario di stipendio tra donne e uomini** obbligando le aziende ad essere trasparenti su come vengono pagati i lavoratori.

L'obiettivo

Garantire la parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro o lavoro di pari valore.

Chi è coinvolto

Tutti i datori di lavoro pubblici e privati. I lavoratori a tempo indeterminato, determinato e part-time. Sono esclusi i lavoratori a contratto intermittente.

Quando entra in vigore

Gli obblighi sono partiti dal 7 giugno 2027 per le aziende più grandi e si estendono progressivamente fino al 2031.

I candidati a un impiego sono tutelati già dalla fase di selezione, prima ancora di firmare il contratto di lavoro.

Scadenze e Obblighi: quando scatta cosa

Gli obblighi entrano in vigore in modo progressivo. Verifica in quale fascia rientra la tua azienda.


- 1 giugno 2026 — Pubblicazione in Gazzetta Ufficiale**
Il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 viene pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.
- Da subito — 7 giugno 2026**
Tutte le aziende, qualsiasi dimensione: trasparenza pre-assunzione (comunicazione della retribuzione in offerta di lavoro) e diritto di informazione individuale per ogni lavoratore.
- Da subito — Aziende 50–99 dip.**
Oltre agli obblighi base: obbligo di comunicare i criteri di progressione economica e di carriera alle RSU/RSA.
- 7 giugno 2027 — Aziende 150–249 dip.**
Report sul divario retributivo di genere ogni 3 anni, disaggregato per categoria, livello e tipo di contratto.
- 7 giugno 2027 — Aziende 250+ dip.**
Report sul divario retributivo di genere ogni anno, con trasmissione all'Organismo di Monitoraggio e pubblicazione.
- 7 giugno 2031 — Aziende 100–149 dip.**
Report sul divario retributivo di genere ogni 3 anni. Scadenza posticipata per consentire adeguamento organizzativo.



Le aziende con meno di 100 dipendenti non hanno obbligo di reporting periodico sul divario, ma tutti gli altri diritti (trasparenza pre-assunzione, informazione individuale) valgono da subito per tutti.

Le fasce aziendali nel dettaglio

Dimensione Azienda	Obblighi Principali	Scadenza
Meno di 50 dip.	Trasparenza pre-assunzione + diritto di informazione individuale	Da subito
50–99 dipendenti	Come sopra + criteri progressione economica	Da subito
100–149 dipendenti	Report divario retributivo ogni 3 anni	7 giu 2031
150–249 dipendenti	Report divario retributivo ogni 3 anni	7 giu 2027
250+ dipendenti	Report divario retributivo ogni anno	7 giu 2027

 Le aziende con meno di 100 dipendenti non hanno obbligo di reporting periodico sul divario, ma tutti gli altri diritti (trasparenza pre-assunzione, informazione individuale) valgono da subito per tutti.

Le Definizioni Chiave da Conoscere

Per operare correttamente si devono padroneggiare queste definizioni.

Retribuzione

Stipendio base + **tutte** le somme versate: variabili, bonus, benefit in natura, premi. Non solo la busta paga mensile.

Livello Retributivo

Retribuzione lorda annua fissa e continuativa. **Escluse** le componenti individuali non strutturali (superminimi discrezionali, bonus temporanei non generalizzati).

Stesso Lavoro

Mansioni identiche e stesso livello CCNL. Non basta il job title: conta l'inquadramento contrattuale ufficiale.

Lavoro di Pari Valore

Mansioni diverse **ma** comparabili per competenze, responsabilità, condizioni di lavoro e complessità — criteri tutti oggettivi e neutri rispetto al genere.

Divario Retributivo di Genere

Differenza % tra retribuzione media di donne e uomini, rispetto alla media maschile. Es: uomini 2.000€, donne 1.800€ → divario del **10%**.

Quartile Retributivo

I lavoratori divisi in **4 gruppi** uguali per retribuzione (dal più basso al più alto). Rivela la segregazione verticale se le donne sono concentrate nei quartili bassi.

Retribuzione vs. Livello Retributivo: cosa conta?

Distinguere queste due voci è fondamentale per leggere correttamente buste paga, confronti salariali e differenze tra lavoratori.



RETRIBUZIONE — Tutto Incluso

Comprende ogni somma percepita in ragione del rapporto di lavoro.

- Stipendio base mensile (es. 1.800€/mese)
- 13^a e 14^a mensilità
- Superminimo collettivo (previsto dal CCNL o da accordo aziendale per tutti)
- Bonus di produzione annuale (es. 1.200€ a obiettivo raggiunto)
- Ticket restaurant (valore economico)
- Auto aziendale ad uso promiscuo (valore convenzionale)
- Polizza sanitaria integrativa pagata dall'azienda
- Straordinari strutturali (pagati regolarmente ogni mese)
- Indennità di turno, reperibilità, rischio

LIVELLO RETRIBUTIVO — Solo la Parte Fissa

Solo la retribuzione lorda annua fissa e continuativa. Esclude tutto ciò che varia o è discrezionale.

- Stipendio base mensile (es. 1.800€/mese)
- 13^a e 14^a mensilità
- Superminimo collettivo fisso (da accordo aziendale generalizzato)
- Indennità fisse e continuative (es. indennità di funzione stabile)

Queste voci NON rientrano nel Livello Retributivo

- Superminimo individuale discrezionale (es. "bonus fedeltà" concesso solo ad alcuni — varia da persona a persona, non è strutturale)
- Bonus una tantum (es. premio straordinario di 500€ per un progetto specifico — non ricorrente)
- Straordinari variabili (dipendono dal mese, non sono garantiti)
- Bonus commerciale a obiettivo (es. provvigioni — dipendono dalla performance individuale)
- Rimborsi spese (non sono retribuzione)
- Benefit occasionali (es. buono regalo natalizio)

Stesso Lavoro vs. Lavoro di Pari Valore: esempi pratici

Due concetti distinti ma entrambi tutelati dalla legge. Saperli riconoscere è essenziale per individuare discriminazioni retributive.

≡ STESSO LAVORO — Mansioni Identiche

Stesse mansioni, stesso livello CCNL, stesso inquadramento contrattuale. Il job title da solo non basta: conta l'inquadramento ufficiale.

- Due operatori di call center, entrambi inquadrati al 3° livello CCNL TLC, con le stesse mansioni di assistenza clienti → stesso lavoro
- Una tecnica e un tecnico di rete, entrambi al 4° livello, con le stesse attività di manutenzione impianti → stesso lavoro
- Due addetti alla fatturazione, stesso livello impiegatizio, stesso software, stesse responsabilità → stesso lavoro
- Un'impiegata e un impiegato amministrativi, stesso contratto, stessa mansione di gestione pratiche → stesso lavoro

⚠ Attenzione: se due colleghi hanno lo stesso job title ma livelli CCNL diversi, NON è automaticamente "stesso lavoro". Verifica sempre l'inquadramento.

⚖ LAVORO DI PARI VALORE — Mansioni Diverse ma Equivalenti

Mansioni diverse, ma comparabili per competenze richieste, responsabilità, condizioni di lavoro e complessità. La valutazione deve essere oggettiva e neutrale rispetto al genere.

- Un magazziniere (prevalentemente uomini) e una cassiera (prevalentemente donne): stessa complessità operativa, stessa responsabilità su merci/denaro → pari valore
- Un tecnico informatico e un'assistente sociale aziendale: entrambi richiedono laurea specialistica, gestione di situazioni complesse, responsabilità verso persone → pari valore
- Un operatore di macchina da stampa (prevalentemente uomini) e una corretttrice di bozze/redattrice (prevalentemente donne) in una casa editrice o quotidiano: entrambi richiedono competenze tecniche specializzate, attenzione al dettaglio, responsabilità sul prodotto finale → pari valore
- Un operaio specializzato alla produzione e un'impiegata alla gestione ordini: stessa complessità decisionale, stesso impatto sul processo produttivo → pari valore

Stesso Lavoro vs. Lavoro di Pari Valore: esempi pratici

📌 Come si valuta il 'pari valore'? I 4 criteri oggettivi della legge:

1. Competenze e qualifiche richieste (formazione, esperienza, capacità)
2. Responsabilità (verso persone, risorse, processi)
3. Condizioni di lavoro (sforzo fisico, rischi, orari, ambiente)
4. Complessità delle mansioni (autonomia decisionale, problem solving)

⚠️ **Attenzione:** Se l'azienda usa criteri diversi da questi per giustificare differenze retributive, è un segnale da approfondire.

I Quartili Retributivi: come leggerli in pratica

I quartili dividono i lavoratori in 4 gruppi uguali ordinati per retribuzione crescente. Analizzarli per genere rivela dove si concentra la disparità — spesso invisibile guardando solo le medie.



Come funziona: un esempio concreto

1° Quartile — Retribuzioni più basse

Operatori di sala, addetti alla distribuzione, centralinisti. Composizione: 70% donne, 30% uomini. Retribuzione media: 22.000€/anno

2° Quartile

Redattori junior, tecnici di post-produzione junior, impiegati amministrativi. Composizione: 60% donne, 40% uomini. Retribuzione media: 31.000€/anno

3° Quartile

Giornalisti, tecnici senior, capi redattori di sezione, account manager. Composizione: 45% donne, 55% uomini. Retribuzione media: 42.000€/anno

4° Quartile — Retribuzioni più alte

Direttori di testata, responsabili tecnici, dirigenti commerciali, senior manager. Composizione: 20% donne, 80% uomini. Retribuzione media: 68.000€/anno

Segnale di allarme

Le donne sono concentrate nei quartili bassi (70% nel 1°) e quasi assenti in quello alto (20% nel 4°). Questo è il segnale classico di segregazione verticale: le donne ci sono, ma non avanzano. Il divario retributivo di genere in questo caso non dipende solo dagli stipendi, ma da chi occupa le posizioni apicali.

I Quartili nel tuo settore: segnali da riconoscere

Altri esempi dal settore

Azienda TLC — Call center e rete

Nel 1° quartile: 75% donne (operatrici di customer care).

Nel 4° quartile: 15% donne (ingegneri di rete, responsabili IT).

Segnale: le competenze tecniche sono remunerate di più e sono presidiate dagli uomini.

Casa editrice / quotidiano

Nel 1° quartile: 65% donne (correttrici di bozze, segretarie di redazione).

Nel 4° quartile: 18% donne (direttori editoriali, responsabili pubblicità).



Segnale: le donne entrano nel settore ma raramente raggiungono i ruoli decisionali.

Cartiera industriale

Nel 1° quartile: 80% donne (addette al confezionamento, controllo qualità).

Nel 4° quartile: 10% donne (responsabili di produzione, direttori di stabilimento).

Segnale: la produzione è femminile, il comando è maschile.

  **Come usare questi dati come delegato:** se il report aziendale mostra una concentrazione di donne nei quartili bassi, hai basi concrete per aprire una valutazione congiunta e chiedere all'azienda di spiegare i criteri di progressione di carriera.

Nuovi Diritti per i Lavoratori

Cosa possono fare i lavoratori da subito

→ Conoscere i criteri retributivi

Ogni lavoratore ha diritto di accedere ai criteri usati per determinare la sua retribuzione e le progressioni economiche.

→ Confrontarsi per genere

Richiedere i livelli retributivi medi per sesso della propria categoria, **una volta l'anno**. L'azienda risponde entro 2 mesi.

→ Parlare del proprio stipendio

Le clausole di riservatezza sullo stipendio sono **nulle di diritto**. Nessuno può impedire a un lavoratore di rivelare la propria retribuzione.

Obblighi dell'azienda nella fase pre-assuntiva

Fascia retributiva negli annunci

Ogni annuncio di lavoro deve indicare la retribuzione o la fascia prevista, basata su criteri oggettivi e neutri. Obbligo per tutti, senza soglie dimensionali.

Divieto di chiedere la storia salariale

È vietato chiedere ai candidati quanto guadagnavano in precedenza — né direttamente né tramite agenzie di selezione.

Cosa possiamo fare come Delegati CISL

Come delegato sindacale hai **diritti esigibili riconosciuti dalla legge**. Non sei solo un punto di ascolto: puoi agire direttamente per tutelare i colleghi.



Richiedere dati retributivi

Puoi chiedere all'azienda, su delega, i livelli retributivi medi per sesso di ogni categoria. L'azienda ha 2 mesi per rispondere.



Tutela giudiziaria

Puoi agire in giudizio su delega del lavoratore discriminato, senza che il collega si esponga direttamente.



Valutazione congiunta

Se emerge un divario $\geq 5\%$ non giustificato, hai il diritto e il dovere di partecipare alla valutazione congiunta con l'azienda.



Segnalare all'Ispettorato

Puoi trasmettere dati e segnalazioni all'INL e agli organismi di parità territorialmente competenti.

Come possono comportarsi i delegati FISTel CISL con i colleghi

✓ FAI così

- Ascolta con attenzione prima di rispondere
- Spiega i diritti in modo semplice e concreto
- Raccogli la delega scritta prima di agire per conto del collega
- Mantieni la riservatezza sui dati retributivi individuali
- Informa i colleghi ogni anno del loro diritto a richiedere informazioni
- Consiglia senza rivelare le buste paga altrui

✗ NON fare così

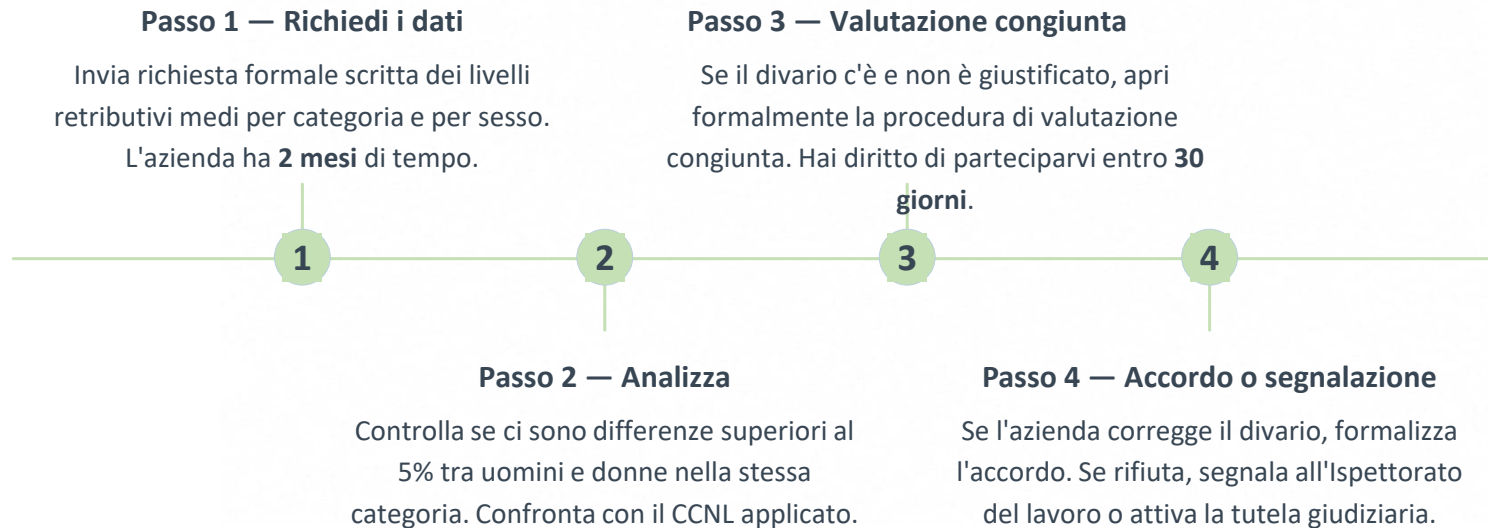
- Non rivelare la retribuzione di un singolo lavoratore identificabile
- Non usare i dati per scopi diversi dalla tutela retributiva
- Non promettere risultati certi prima di aver analizzato i dati
- Non agire senza delega scritta del lavoratore interessato
- Non diffondere dati personali al di fuori del contesto sindacale



La legge vieta esplicitamente le clausole di segretezza salariale: il collega ha il diritto di parlare del proprio stipendio. Nessuno può impedirgli di farlo.

Come il delegato FISTel CISL può rapportarsi con l'azienda

Il decreto ti dà strumenti precisi per dialogare con il datore di lavoro. Usa un approccio **costruttivo ma fermo**: la legge è dalla tua parte.



⚠ Se l'azienda risponde con dati incompleti o imprecisi, hai il diritto di richiedere ulteriori chiarimenti. La risposta deve essere motivata per iscritto.

La Valutazione Congiunta: Quando e Come

La valutazione congiunta è lo strumento più potente in mano al delegato.

Scatta quando si verificano **tutte e tre** queste condizioni contemporaneamente:

1

Condizione 1 — Il Divario

I dati rivelano un divario del livello retributivo medio $\geq 5\%$ in almeno una categoria di lavoratori.

2

Condizione 2 — Nessuna Giustificazione

Il datore di lavoro **non ha giustificato** il divario con criteri oggettivi e neutri rispetto al genere.

3

Condizione 3 — Nessuna Correzione

Il divario non è stato corretto entro **6 mesi** dalla comunicazione dei dati al lavoratore.

Cosa si analizza durante la valutazione

- ▾ **Composizione per sesso** di ogni categoria di lavoratori
- ▾ **Livelli retributivi medi** e componenti variabili per genere e categoria
- ▾ **Ragioni delle differenze**, stabilite congiuntamente con i rappresentanti
- ▾ **Misure correttive** condivise e verifica dell'efficacia di quelle precedenti
- ▾ **Percentuale di rientri da congedo** con miglioramenti retributivi, per genere



RSU/RSA e Contrattazione di Secondo Livello

Il D.Lgs. 96/2026 affida alla **contrattazione collettiva** un ruolo centrale come garante della parità retributiva. Le RSU/RSA non sono semplici destinatarie di dati: sono **soggetti attivi** con diritti esigibili e strumenti negoziali concreti.

Cosa possono inserire nel contratto aziendale

Criteri retributivi trasparenti: definire in contratto i parametri oggettivi per progressioni economiche, premi e superminimi, rendendo verificabile ogni scostamento

Bande salariali per livello/categoria: fissare range retributivi minimi e massimi per ciascun inquadramento

Clausole di monitoraggio periodico: prevedere incontri semestrali o annuali per analisi congiunta dei dati retributivi disaggregati per genere

Procedure di reclamo interno: istituire un canale dedicato per segnalare disparità salariali, con tempi di risposta definiti

Piani di riallineamento: inserire meccanismi automatici di correzione se emerge un gap $\geq 5\%$ non giustificato

Quando e come rapportarsi con l'azienda

- 01 Diritto di accesso ai dati (immediato)**
Dal 7 giu 2026 le RSU/RSA possono richiedere in qualsiasi momento i dati retributivi aggregati per categoria, livello e genere — l'azienda non può rifiutare
- 02 Richiesta di valutazione congiunta**
Scatta obbligatoriamente se il report evidenzia gap $\geq 5\%$. Le RSU/RSA possono però attivarla anche prima, su base volontaria, tramite accordo aziendale
- 03 Tavolo negoziale**
Entro 30 giorni dalla richiesta, l'azienda deve aprire il confronto. Le RSU/RSA portano la propria analisi dei dati e le proposte correttive
- 04 Accordo correttivo**
Il piano di intervento è co-definito. Senza accordo, l'azienda deve comunque documentare le ragioni del gap e le misure unilaterali adottate

Cosa possono e cosa NON possono fare l'Azienda e le RSU/RSA

Limiti dell'azienda: cosa NON può fare

- Non può rifiutare l'accesso ai dati retributivi aggregati richiesti dalle RSU/RSA
- Non può invocare la riservatezza per bloccare il confronto salariale collettivo
- Non può inserire clausole che vietino ai lavoratori di discutere il proprio salario
- Non può chiedere ai candidati la retribuzione percepita in precedenti rapporti
- Non può adottare misure ritorsive verso chi esercita i diritti di trasparenza

Limiti delle RSU/RSA: cosa NON potete fare

- I dati ricevuti sono **aggregati e anonimi**: non è possibile accedere alle retribuzioni individuali nominative
- Il confronto riguarda le **componenti strutturali**; le componenti individuali non strutturali possono essere escluse dall'azienda
- In assenza di RSU/RSA, i diritti di valutazione congiunta spettano alle **OO.SS. territoriali** firmatarie del CCNL

📄 Dati aggregati = accessibili alle RSU/RSA. Dati individuali nominativi = riservati. Usa i dati aggregati come leva negoziale, mai per rivelare stipendi di singoli colleghi.


Cosa chiedere all'azienda: lista pratica

CHECKLIST OPERATIVA

Usa questa lista come traccia nelle tue interazioni con la direzione aziendale o HR.
Spunta ciò che hai già verificato.

ACLUNI ESEMPI di azioni da intraprendere

- L'azienda ha comunicato i criteri per determinare le retribuzioni a tutti i lavoratori? ➔ Richiedere all'azienda i criteri retributivi.
- Negli annunci di lavoro è indicata la retribuzione o la fascia retributiva?
- L'azienda ha reso disponibili i livelli retributivi medi per sesso per ogni categoria? ➔ Richiedere all'azienda i dati retributivi disaggregati.
- I lavoratori sono stati informati del loro diritto di richiedere dati retributivi?
- Esistono clausole di riservatezza che vietano ai lavoratori di parlare del proprio stipendio? (Sono illegali!)
- Sono stati presentati i dati sul divario retributivo di genere (obbligatorio per aziende ≥ 100 dipendenti)?
- Se il divario supera il 5%, è stata avviata la valutazione congiunta?
- Le informazioni sono accessibili anche ai lavoratori con disabilità?

 Per le aziende con almeno 100 dipendenti, verifica che siano comunicati: divario medio, divario sulla componente variabile, divario mediano, distribuzione per quartile e divario per categoria.

Modello: richiesta dati retributivi per RSU/RSA

Da utilizzare su carta intestata della RSU/RSA. Compilare i campi in [parentesi quadra]. Inviare con raccomandata A/R o PEC.


[Luogo], [data]

Spett.le [Ragione sociale azienda] — [Indirizzo] — [CAP – Città]

Oggetto: Richiesta di accesso ai dati retributivi aggregati ai sensi dell'art. [X] del D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96

La/Il sottoscritto/a [Nome Cognome], in qualità di [componente RSU / Segretario RSA], **CHIEDE** i seguenti dati aggregati disaggregati per genere:

1. Retribuzione media e mediana per **livello di inquadramento e categoria contrattuale**
2. Retribuzione media e mediana per **tipologia contrattuale** (tempo indeterminato / determinato / part-time)
3. Composizione della retribuzione: quota fissa, variabile, benefit in natura per categoria
4. Numero di lavoratori per ciascuna categoria, disaggregato per genere
5. Superminimi individuali in forma **aggregata per livello** (senza dati nominativi)
6. Dati relativi alle **progressioni economiche** degli ultimi 12 mesi, per genere e livello

 In caso di mancato riscontro entro i termini, la RSU/RSA può segnalare la violazione al Consigliere/a di Parità territoriale o all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.

Modello: richiesta individuale del Lavoratore

Da inviare via PEC o raccomandata A/R alla Direzione HR. Non è necessaria la mediazione sindacale — ma il delegato può supportare.

[Luogo], [data]

Spett.le [Ragione sociale azienda] — Direzione Risorse Umane

Oggetto: Richiesta di informazioni retributive ai sensi del D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96

La/Il sottoscritto/a [Nome Cognome], dipendente con inquadramento [livello/categoria], **CHIEDE:**

1. I **criteri oggettivi** per determinare la retribuzione e le progressioni economiche della propria categoria
2. La retribuzione **media e mediana** dei colleghi con stesso lavoro o lavoro di pari valore, disaggregata per genere
3. La **composizione della propria retribuzione** e i criteri che determinano ciascuna componente
4. I **criteri di valutazione delle performance** per le componenti variabili, ove applicabili

Forma scritta obbligatoria

Non è sufficiente la richiesta verbale. No a richieste anonime. Conserva sempre copia.

Solo 1 volta l'anno

Ogni lavoratore può esercitare questo diritto non più di una volta per anno solare.

Risposta entro 2 mesi

L'azienda è obbligata a rispondere per iscritto entro 60 giorni dalla ricezione.

Se l'Azienda non risponde o discrimina

I tuoi strumenti di tutela

- 1 Consigliere/a di Parità**
Gratuito e territorialmente competente. Può ricevere segnalazioni, partecipare alla valutazione congiunta e supportare i lavoratori nei ricorsi.
- 2 Ispettorato Territoriale del Lavoro**
Può ricevere dati disaggregati e intervenire in caso di discriminazioni accertate o rifiuto aziendale di collaborare.
- 3 Tribunale del Lavoro**
Procedimento speciale del Codice delle Pari Opportunità. **Onere della prova invertito:** è l'azienda a dover dimostrare l'assenza di discriminazione, motivando la differenza salariale sulla base di criteri oggettivi e documentabili.

⚠ Il lavoratore deve comunque fornire **elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti**, la presunzione dell'esistenza di atti discriminatori.


Protezioni garantite dalla legge

- ✓ Divieto assoluto di ritorsioni per chi esercita i diritti di trasparenza retributiva.
- ✓ Nullità di qualsiasi clausola che limiti il diritto di discutere il proprio salario.
- ✓ In caso di discriminazione accertata: diritto al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale.
- ✓ Presunzione di discriminazione se l'azienda non fornisce i dati richiesti.

⚠ Sanzione amministrativa da **5.000 a 10.000 €** per violazione dei divieti di discriminazione in accesso al lavoro, retribuzione, progressione di carriera e previdenza.

FAQ — Le domande più frequenti dei Colleghi

Di seguito alcune domande che i colleghi potrebbero fare, con le risposte pronte da usare in modo semplice e diretto.

 **"Posso sapere quanto guadagnano i miei colleghi?"**

Non i singoli stipendi, ma puoi richiedere (anche tramite il delegato) i **livelli retributivi medi per categoria**, divisi per sesso. La legge lo garantisce.

 **"Posso dire ad altri quanto guadagno io?"**

Sì, assolutamente. La legge vieta espressamente le clausole di riservatezza sul proprio stipendio. Nessuno può impedirti di dirlo.

 **"In un colloquio mi hanno chiesto quanto guadagno adesso. Devo rispondere?"**

No. La legge vieta ai datori di lavoro di chiedere informazioni sulle retribuzioni precedenti. Puoi rifiutarti senza conseguenze.


 **"Guadagno meno di un collega uomo che fa il mio stesso lavoro. Cosa faccio?"**

Parlane subito con me. Posso richiedere i dati all'azienda su tua delega e, se confermato, attivare la tutela — anche in giudizio — senza che tu ti esponga direttamente.


FAQ — Altre domande frequenti

 "L'azienda mi ha dato un bonus inferiore rispetto ai colleghi uomini. È illegale?"


Potrebbe esserlo. La legge include nella retribuzione **tutte le componenti variabili** (bonus, premi, straordinari). Segnalami il caso e chiediamo i dati all'azienda.

 "Sono tornata dal congedo di maternità e non ho avuto l'aumento che hanno avuto i colleghi. È giusto?"

No. La legge prevede che chi rientra dal congedo di maternità, paternità o parentale debba ricevere gli stessi miglioramenti retributivi avvenuti nella categoria durante l'assenza.


 "L'azienda ha meno di 50 dipendenti. Vale comunque qualcosa?"

Sì. Gli obblighi di **trasparenza pre-assunzione** e il **diritto di informazione** individuale valgono per tutte le aziende. I dati aggregati sul divario scattano solo da 100 dipendenti in su.

 "Ho paura di subire ritorsioni se chiedo informazioni. Sono protetto?"

Sì. La legge protegge esplicitamente chi esercita i diritti previsti dal decreto da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro.

FAQ — Altre domande frequenti

 "Posso chiedere i dati sulla retribuzione direttamente all'azienda, senza passare dal sindacato?"

Sì. La legge riconosce a ogni lavoratore il diritto individuale di richiedere informazioni sulla propria retribuzione e sui criteri di progressione. Puoi farlo per iscritto all'ufficio HR o al responsabile del personale, citando il D.Lgs. di recepimento della Direttiva UE 2023/970. L'azienda è obbligata a rispondere entro 2 mesi. Il sindacato può supportarti, ma non è necessario come intermediario.

 "Come faccio concretamente a richiedere i dati all'azienda?"

Invia una **richiesta scritta** (PEC o lettera raccomandata) all'HR o al datore di lavoro indicando: il tuo nome e ruolo, la richiesta specifica (es. livello retributivo medio della tua categoria, criteri di progressione), e il riferimento normativo (art. 7 D.Lgs. recepimento Dir. 2023/970). Conserva sempre copia della richiesta e della risposta. Se non ricevi risposta entro 2 mesi, puoi rivolgerti al delegato sindacale o all'Ispettorato del Lavoro.

 "Cosa sono i 'quartili retributivi' e perché contano?"

I quartili dividono i lavoratori in **4 gruppi uguali** ordinati per retribuzione (dal più basso al più alto). L'azienda deve comunicare quante donne e quanti uomini ci sono in ciascun quartile. Se nel quartile più alto (i meglio pagati) ci sono pochissime donne, è un segnale chiaro di segregazione verticale — cioè le donne sono concentrate nei ruoli meno retribuiti. Questo dato è uno degli indicatori più potenti per individuare disuguaglianze strutturali.

FAQ — Altre domande frequenti

💬 "Cosa si intende per 'divario retributivo medio'?"

È la **differenza percentuale** tra la **retribuzione media** degli uomini e quella delle donne nella stessa azienda o categoria. Si calcola così:
$$\frac{[(\text{retribuzione media uomini} - \text{retribuzione media donne}) / \text{retribuzione media uomini}] \times 100}{}$$

Esempio: se gli uomini guadagnano in media 2.000€ e le donne 1.800€, il divario è del 10%.

Attenzione: un divario non significa necessariamente discriminazione diretta — può dipendere da differenze nei ruoli, nei livelli o nell'anzianità. Per questo la legge richiede un'analisi per categoria.

💬 "Cosa significa 'divario per categoria di lavoratori'?"

La legge non guarda solo al divario complessivo, ma lo analizza per **gruppi omogenei di lavoratori** (es. operai, impiegati, quadri, dirigenti) e per livello contrattuale. Questo permette di capire se il divario esiste anche tra persone che svolgono lo stesso lavoro o lavori di pari valore — che è la forma di discriminazione più grave e quella che la legge vuole eliminare.

I tuoi Alleati Istituzionali

Non sei solo. Queste figure istituzionali sono al tuo fianco e puoi coinvolgerle nelle diverse fasi della tutela.

- 📍 Prima di attivare qualsiasi alleato istituzionale, è sempre opportuno confrontarsi con il proprio riferimento apicale Fistel CISL. Questo passaggio consente di concertare insieme la strategia d'azione più efficace, nel rispetto del ruolo della struttura sindacale come punto di riferimento e garanzia di coerenza nell'azione.

👉 Fistel CISL — Il Tuo Primo Riferimento

La Fistel CISL è il punto di partenza imprescindibile: prima di coinvolgere qualsiasi soggetto esterno, il delegato condivide la situazione con il proprio responsabile di categoria o la struttura territoriale Fistel CISL, per valutare insieme la strategia più adeguata e agire in modo coordinato e unitario.

🏛️ Gli Organismi Istituzionali Esterni

Consigliera/e di Parità

Organismo per la parità territorialmente competente. Può ricevere segnalazioni, partecipare alla valutazione congiunta e supportare i lavoratori nei ricorsi. Servizio **gratuito**.

Organismo di Monitoraggio

Istituito presso il Ministero del Lavoro. Raccoglie tutti i dati aziendali, li pubblica e trasmette relazioni alla Commissione Europea ogni due anni.

Ispettorato del Lavoro (INL)

Può ricevere i dati disaggregati per categoria e intervenire in caso di discriminazioni accertate o rifiuto dell'azienda di collaborare.

Tribunale del Lavoro

Il delegato o l'organizzazione sindacale può agire in giudizio su delega del lavoratore discriminato, applicando le norme del Codice delle Pari Opportunità.

Privacy e Riservatezza: le regole per il Delegato

La legge bilancia trasparenza e privacy. Come delegato devi gestire i dati retributivi con la massima attenzione.

Dati aggregati = Accessibili

I dati sul divario retributivo per categoria (medie, quartili, ecc.) possono essere resi accessibili a tutti i lavoratori e usati nella contrattazione.

Dati individuali = Riservati

Le informazioni che permettono di identificare lo stipendio di un singolo collega sono riservate. Puoi usarle per consigliare, **non per diffonderle**.

Uso limitato allo scopo

I dati ottenuti ai sensi del decreto si usano **esclusivamente** per tutelare la parità retributiva. Non possono essere usati per altri scopi sindacali o personali.

⚠ Se un collega ti chiede: "Ma quanto guadagna la mia collega Maria?" — non rispondere. Puoi solo dire se esiste un divario medio nella sua categoria, non il dato individuale.

ℹ Per le aziende fino a 49 dipendenti, le informazioni sono fornite in forma aggregata proprio per proteggere l'identità del singolo lavoratore. Un decreto ministeriale definirà le modalità operative entro 90 giorni dall'entrata in vigore.

Il tuo piano d'azione

1 — Mappa l'azienda

Verifica numero dipendenti, CCNL applicato e scadenze obbligatorie per la tua azienda.

2 — Informa i colleghi

Comunica i nuovi diritti. Raccogli le deleghe scritte da chi vuole che tu agisca per loro conto.

3 — Monitora i dati

Richiedi i livelli retributivi aggregati per genere. Analizza il divario per categoria e confronta col CCNL.

4 — Agisci e Contratta

Apri la valutazione congiunta se il gap $\geq 5\%$. Formalizza un accordo correttivo o segnala all'Ispettorato.

2

Mesi di risposta

Tempo entro cui l'azienda deve rispondere alla tua richiesta di dati retributivi.

5%

Soglia di intervento

Divario medio che fa scattare la valutazione congiunta obbligatoria.

6

Mesi per rimediare

Tempo massimo che ha l'azienda per correggere il divario prima della valutazione congiunta.

100

Dipendenti minimi

Soglia da cui scattano gli obblighi di comunicazione dei dati sul divario retributivo.



Grazie FISTel-CISL