

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 4/2026 del 24 agosto 2026

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

TRASPARENZA RETRIBUTIVA: PUBBLICATO IL D.LGS. 96/2026 CHE ATTUA, IN EXTREMIS, LA DIRETTIVA (UE) 2023/970

Con il D.Lgs. 96/2026 si dà attuazione alla direttiva (UE) 2023/970 in materia di trasparenza retributiva. Il decreto introduce obblighi informativi pre-assunzione, il divieto di chiedere ai candidati la retribuzione pregressa, la comunicazione periodica dei divari retributivi per i datori con almeno 100 dipendenti e la valutazione congiunta obbligatoria in caso di gap superiore al 5%.

La finalità della norma è quella di **“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 e i relativi meccanismi di applicazione”**; il decreto si applica ai datori di lavoro pubblici e privati ed a tutti **contratti di lavoro subordinato**, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, ivi comprese le posizioni dirigenziali, **ad esclusione dei contratti di lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente**.

Si applica anche ai candidati/e a un impiego, limitatamente ad alcune specifiche previsioni, di seguito illustrate.

Nel commento che segue si riporteranno ampi stralci della norma, in quanto al di là di un certo numero di riferimenti normativi ad altri testi, pare inutile fare, come tanti interpreti, una mera parafrasi del dettato normativo, che appare sufficientemente chiaro.

PRINCIPI GENERALI E DEFINIZIONI

Ai fini di una migliore comprensione delle disposizioni introdotte dalla norma, si riportano alcune definizioni previste dall'art. 3 del decreto che si commenta:

- a) **«retribuzione»**: il salario o lo **stipendio di base e tutte le somme e i valori versati dal datore di lavoro**, direttamente o indirettamente, anche in natura, **al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili**;
- b) **«livello retributivo»**: la **retribuzione lorda annua** e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come **la totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori** e fondate su criteri oggettivi individuali (in sostanza, nel livello retributivo **non rientrano i superminimi individuali, gli ad personam** e tutto ciò che viene concesso su base, per così dire, discrezionale);

c) **«divario retributivo di genere»**: la differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti da un datore di lavoro ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile;

...

g) **«lavoro di pari valore»**: il lavoro ritenuto di pari valore secondo i criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui all'articolo 4 del presente decreto;

h) **«categoria di lavoratori»**: l'insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavori considerati di pari valore, ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto;

i) **«discriminazione diretta»**: la discriminazione di cui agli articoli 25, commi 1 e 2-bis, e 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;

l) **«discriminazione indiretta»**: la discriminazione di cui agli articoli 25, commi 2 e 2-bis, e 26 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006;

m) **«discriminazione intersezionale»**: la discriminazione originata dalla combinazione della discriminazione fondata sul genere con quella derivante da altri fattori di discriminazione, quali la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, di cui ai decreti legislativi 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216, all'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e agli articoli 43 e 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Si riportano gli artt. del D.Lgs. 198/2006 che definiscono la discriminazione diretta e indiretta:

Articolo 25

Discriminazione diretta e indiretta (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)

1. Costituisce **discriminazione diretta**, ai sensi del presente titolo, **qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento**, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, **che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga**.

2. Si ha **discriminazione indiretta**, ai sensi del presente titolo, **quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento**, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, **apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizio-**

ne di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

2-bis. **Costituisce discriminazione**, ai sensi del presente titolo, **ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive**, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, **pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:**

- a) posizione di **svantaggio** rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) **limitazione delle opportunità** di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) **limitazione dell'accesso** ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Articolo 26

Molestie e molestie sessuali (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-bis. Sono, altresì, considerati come **discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersvi sottomessi.**

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-bis sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, **discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.**

3-bis. **La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente**

effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

3-ter. **I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori**, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

È opportuno rimarcare da un lato il regime di **nullità** assoluta che travolge gli atti, i patti o i provvedimenti ai danni di lavoratrici e lavoratori vittime di discriminazioni, anche indirette e dall'altro l'**obbligo** in capo ai datori di lavoro ex art. 2087 c.c. di “*adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*”.

Quanto alla definizione di “stesso lavoro” e di “lavoro di pari valore”, l'art. 4 del decreto che si commenta dispone:

a) per «stesso lavoro», la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell'ambito del medesimo livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento;

b) per «lavoro di pari valore», la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

....

La valutazione del lavoro di pari valore è effettuata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali 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.

Diciamo che si rasenta la tautologia ma nella sostanza saranno le declaratorie contrattuali previste dalla contrattazione collettiva (si badi che si fa riferimento al CCNL "applicato" dal datore di lavoro e solo "in mancanza" al CCNL siglato dalle Oo.Ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento) il parametro da utilizzare per verificare se il/la lavoratore/trice svolga le stesse mansioni ovvero altre riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa prevista dalla declaratoria contrattuale e alla stessa categoria legale, ovvero ancora altre mansioni comunque indicate nello stesso livello di inquadramento, anche se riferite a categorie legali diverse (ormai è prassi che nel CCNL vi sia una sola declaratoria valida sia operai che per impiegati).

Si prevede, inoltre, che il datore di lavoro possa introdurre criteri di classificazione professionale e di valutazione, anche ai fini della determinazione delle retribuzioni, **ad integrazione** di quanto previsto dal CCNL purché neutrali sotto il profilo del genere.

Diciamo che le definizioni si presteranno a valutazioni piuttosto "incerte", ondovaghe e prive di parametri realmente cogenti, del resto compatibili con la necessità di assumere in categorie astratte e molto generali una pluralità di mansioni che, per "sfumature" difficilmente oggettivabili, potranno dare luogo a valutazioni altamente discrezionali da parte datoriale (ad es. i profili junior e senior e intermedi, riferiti alla sessa mansione, dove l'apprezzamento del grado di competenza acquisito o già posseduto è argomento degno di una disputa sul sesso degli angeli ...).

Chissà se questo decreto possa indurre, finalmente, l'ISTAT a eliminare dalla classificazione delle attività professionali alcune definizioni sessiste, antiquate e francamente sconcertanti, quali:



LA POSIZIONE NELLA CLASSIFICAZIONE

Collaboratori domestici e professioni assimilate

- 8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE
- 8.2 - Professioni non qualificate nelle attività domestiche, ricreative e culturali
- 8.2.2 - Personale non qualificato addetto ai servizi domestici
- 8.2.2.1 - Collaboratori domestici e professioni assimilate
- 8.2.2.1.0 - Collaboratori domestici e professioni assimilate

ESEMPI DI PROFESSIONI

- colf
- collaboratore domestico
- collaboratrice familiare
- cuoco di famiglia privata
- domestico
- domestico familiare
- donna di pulizia
- donna di servizio

oppure

LA POSIZIONE NELLA CLASSIFICAZIONE

Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati

- 8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE
- 8.1 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi
- 8.1.3 - Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci
- 8.1.3.1 - Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati
- 8.1.3.1.0 - Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati
 - scaricatore
 - scaricatore di porto
 - uomo di fatica

o ancora

LA POSIZIONE NELLA CLASSIFICAZIONE

Addetti al lavaggio veicoli

- 8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE
- 8.1 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi
- 8.1.4 - Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli
- 8.1.4.4 - Addetti al lavaggio veicoli
- 8.1.4.4.0 - Addetti al lavaggio veicoli

ESEMPI DI PROFESSIONI

- addetto al lavaggio manuale dei veicoli
- addetto al tunnel di lavaggio automatico
- addetto alle pulizie dei vagoni ferroviari
- autolavagista
- lavatore di veicoli
- pulitore di veicoli
- uomo di garage

Chissà certo quando definizioni ormai desuete ed oggettivamente sessiste rimangono nella classificazione ufficiale di un ente pubblico preposto, tra le altre cose, a censire tutte le possibili mansioni che possono essere svolte nel nostro bel paese, forse sarebbe il caso, tra le tante norme generosamente prodotte, dare idonee disposizioni tassative affinché tutti gli enti pubblici si adeguino alle linee guida che si impongono alla generalità dei datori di lavoro.

Il legislatore, bontà sua, si preoccupare di precisa che:

l'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza.

Ovviamente, si tratta di presunzione semplice, vincibile dalla prova contraria, oltre che di una previsione oggettivamente ovvia e scontata.

TRASPARENZA RETRIBUTIVA PRIMA DELLA ASSUNZIONE

Il decreto interviene in modo significativo nella fase preassuntiva, ossia nella fase delle trattative tra datore di lavoro e aspirante lavoratore/itrce, in cui normalmente si fissano, tra le altre, le condizioni economiche, le mansioni e l'inquadramento. Dispone l'art. 5:

... ai candidati ad un impiego sono fornite indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, e alle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione. Tali informazioni sono fornite negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro.

Si riprende, quindi, la presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza, per cui la legittimità di una offerta di lavoro si dovrebbe basare in primo luogo sul rimando all'inquadramento e al trattamento retributivo previsto dal CCNL in relazione a mansioni specificamente indicate, in modo che sia agevole per il candidato/a risalire al livello di inquadramento corrispondente consultando semplicemente le declaratorie contrattuali.

O almeno così dovrebbe essere in teoria, vista la genericità (talvolta estrema) delle declaratorie contrattuali o la presenza di mansioni analoghe in livelli diversi di inquadramento, differenziati sulla base di una diversa "competenza" professionale, il cui apprezzamento costituisce comunque una attività (ampiamente) discrezionale da parte del datore di lavoro.

Laddove il datore di lavoro intenda offrire, con criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, un trattamento economico diverso da quello contrattuale dovrà ovviamente tenere conto dei minimi contrattuali (la retribuzione "giusta" sulla quale verterà una prossima circolare e che non è altro se non la retribuzione sufficiente prevista dall'art. 36 Cost. appena "imbellettata" dal riferimento agli arresti giurisprudenziali ormai da tempo acquisiti).

A questo punto si legge una previsione normativa che appare in primo luogo ipocrita e poi di difficile applicazione pratica, anche per comprensibili ragioni:

Ai candidati a 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.

Innanzitutto la norma vieta di "chiedere" informazioni o di "acquisire con altre modalità, neanche indirettamente" informazioni sulle retribuzioni percepite nelle esperienze lavorative precedenti. La scena che balza agli occhi di chi mantenga ancora l'allegria fanciullezza è quella di un HR manager (o simile) che d'improvviso fugge dalla stanza nella quale si sta svolgendo il colloquio preassuntivo gridando "vade retro" e allontanandosi a grandi passi dal candidato/a, turandosi le orecchie e chiudendo gli occhi per non percepire, con alcun sen-

so, il contenuto della busta paga che il candidato/a, speranzoso di ottenere condizioni economiche migliori, timidamente gli porge Fantascienza o comiche, a seconda della sensibilità di ognuno.



Senza contare che viene vietata qualsiasi attività di ricerca ... "attiva" del dato retributivo (magari con domande melliflue o con ampie circonlocuzioni) ma non sanziona l'inutilizzabilità dei dati "spontaneamente" forniti dal candidato, che peraltro ha tutto l'interesse di far conoscere il suo attuale trattamento economico, nella speranza di un miglioramento questo a meno di non interpretare la norma in modo estremamente ampio, per cui l'acquisizione con "altre modalità" non arrivi a ricomprendere anche la comunicazione "spontanea" dei dati da parte del candidato/a.

Sarebbe interessante, a questo punto, conoscere la sorte di quei siti web in cui, per molte mansioni, si forniscono dati retributivi medi (ricavati non è ben chiaro come, peraltro).

È facile immaginare la sorte di questo severissimo divieto, più o meno la stessa del divieto di parcheggiare in doppia fila o dell'obbligo di pagare le tasse.

L'art. 5 si chiude con la previsione che:

per non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, le procedure di selezione e assunzione sono condotte in modo non discriminatorio. Gli avvisi e i bandi con cui sono rese note le opportunità di lavoro pubblico e privato sono redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti.

Sarebbe bello vedere l'annuncio di lavoro per una "donna delle pulizie" o di un "uomo di fatica" redatto con criteri neutri sotto il profilo del genere ... Per non correre il rischio del ridicolo (che, sovente, diviene una certezza) sarebbe bene che "prima" il legislatore si preoccupasse di far emendare certe definizioni sessiste e offensive che si trovano in atti e documenti ufficiali e utilizzati quotidianamente, come il già citato elenco delle mansioni tenuto dall'ISTAT. Sarebbe, se non altro, più serio.

TRASPARENZA RETRIBUTIVA DOPO LA ASSUNZIONE

L'art. 6 del decreto in esame prevede che

1. I datori di lavoro rendono accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, elaborati sulla base dell'articolo 4,

nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori.

2. L'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e i relativi criteri di determinazione. Per i datori di lavoro che applicano un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, l'obbligo di cui al comma 1 si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo nazionale applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

3. I datori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti, computati ai sensi dell'articolo 18, commi ottavo e nono, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e degli articoli 9, 18, 27 e 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica.

Appare, di nuovo il riferimento alla presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza data dalla applicazione della contrattazione collettiva, contenuta nella "informativa" dovuta al lavoratore.

Non pare questa grande innovazione, considerato che da sempre il contratto di lavoro (lettera di assunzione che dir si voglia) contiene – ovviamente, verrebbe da dire - il riferimento al CCNL applicato (anche quelli un po' "birichini" fatti da microsindacati privi della benché minima rappresentatività e costituiti ad arte solo per turlupinare i lavoratori che si dovessero imbattere in datori di lavoro particolarmente furbetti), la mansione e il livello di inquadramento, se non direttamente anche il trattamento economico convenuto.

Di fatto, l'innovazione copernicana introdotta dalla norma può ridursi all'obbligo di indicare il codice CNEL del CCNL applicato, onde consentire al lavoratore di poter individuare univocamente il contratto che gli verrà applicato, nella selva di contratti che si sono moltiplicati in questi anni.

Le restanti informazioni erano già obbligatorie in forza della vigente normativa in materia di trasparenza e comunicazione delle condizioni contrattuali.

Va, inoltre, precisato come la "progressione economica" dei lavoratori non sia prevista da tutti i CCNL e che, laddove prevista, riguardi di norma solo i livelli di ingresso, prevedendo meccanismi di progressione di livello per mera anzianità di servizio.

Anche laddove si volesse conferire al riferimento ai criteri di progressione retributiva una funzione più pregnante, imponendo cioè un obbligo di trasparenza nei confronti delle regole che il datore di lavoro intenda applicare per assicurare, con assoluto rispetto della parità di genere, una progressione di carriera che non sia meramente automatica, l'esclusione dei datori di lavoro con meno di 50 dipendenti dall'obbligo ne vanifica la

funzione in tutte quelle realtà aziendali di minori dimensioni dove è più facile che si possano annidare pericoli di mancato rispetto dei principi di neutralità del genere, a causa dello scarso o nullo controllo sindacale e della maggiore "vicinanza" del datore di lavoro che può costituire un timore legittimo (di licenziamento o di ritorsioni di vario genere, ovviamente) per i lavoratori e le lavoratrici intenzionate a far valere i propri diritti.

DIRITTO DI INFORMAZIONE

L'art. 7 riconosce ai lavoratori dipendenti 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, su specifica delega, 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 diritto di cui al presente comma non può essere esercitato più di una volta all'anno.

L'obbligo può essere assolto dai datori di lavoro anche mediante la pubblicazione nella propria rete intranet o nell'area riservata del sito internet aziendale, delle informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Ovviamente non dovranno essere comunicati i dati retributivi dei singoli lavoratori o di alcuni di essi ma, esclusivamente, dati medi omogenei per categoria e per livello e inquadramento.

Si introduce un obbligo di informazione annuale nei confronti di tutti i lavoratori (non solo dei neoassunti) del diritto di ricevere le suddette informazioni, nonché le modalità della richiesta.

In caso di informazioni imprecise o incomplete, i lavoratori avranno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, ulteriori chiarimenti riguardo ai dati forniti, con obbligo di risposta motivata (e scritta si deve ritenere).

Si prevede poi espressamente che ai lavoratori non possa essere impedito di rendere nota la propria retribuzione e si impone il divieto di eventuali clausole contrattuali di riservatezza che possano limitare la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

Si prevede poi un limite al diritto soggettivo di accesso ai dati retributivi dei lavoratori in forza del quale

le informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, ottenute a norma del presente articolo, sono utilizzabili esclusivamente ai fini dell'esercizio del diritto alla parità retributiva e non possono determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.

La norma non appare particolarmente chiara, in quanto il diritto di informazione dei "propri" dati retributivi viene assolto ai sensi del precedente art. 6 (v. paragrafo precedente) e non ottenuto ai sensi dell'art. 7 mentre è ovvio e assolutamente condivisibile il principio di tutela della riservatezza dei dati retributivi degli "altri" lavora-

tori, evitando che si possa risalire alle loro condizioni economiche individuali attraverso l'esercizio del diritto di informazione.

Per le aziende fino a 49 dipendenti, al fine di evitare che attraverso l'esercizio del diritto di informazione e a causa delle ridotte dimensioni aziendali, si possa comunque ricavare, anche in modo indiretto, il trattamento economico individuale di specifici lavoratori e lavoratrici, l'art. 7, comma 8, prevede che l'informativa venga resa con le modalità definite dall'art. 9, comma 4, che rimanda a uno o più decreti ministeriali, da emanare sentito il garante per la protezione dei dati personali, nei quali verranno definite:

- a) le modalità per la raccolta e il trattamento dei dati da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per il datore di lavoro in relazione ad ogni lavoratore ai fini di cui al comma 1, anche con modalità telematiche e attraverso l'acquisizione delle informazioni in possesso dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e di altri soggetti istituzionali ai sensi del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445;
- b) l'individuazione dei dati utili ai fini del comma 1 e le relative modalità di acquisizione;
- c) le attività di assistenza tecnica ed eventuali iniziative di formazione a sostegno dei datori di lavoro, al fine di agevolare l'adempimento degli obblighi previsti dal presente decreto;
- d) le modalità di raccolta ed esposizione dei dati per i datori di lavoro di cui all'articolo 7, comma 8.

In sostanza, mentre per le aziende con almeno 50 dipendenti, il diritto di informazione può essere esercitato individualmente (al massimo **una volta l'anno** per ogni interessato) già da subito, per le aziende minori la richiesta di accesso potrà essere temporaneamente sospesa in attesa dei decreti ministeriali attuativi (se mai verranno adottati).

INFORMAZIONI E COMUNICAZIONI SUL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

L'art. 9 introduce un obbligo di informazione e comunicazione gravante sulle imprese con almeno 100 dipendenti e che consiste nella istituzione di un sistema strutturato di rilevazione, comunicazione e pubblicazione dei dati relativi ai divari retributivi di genere. Segnatamente, la norma individua un cospicuo numero di indicatori attraverso i quali dovrebbe essere misurabile la distribuzione delle retribuzioni tra lavoratrici e lavoratori e, di conseguenza, essere possibile individuare eventuali disparità.

In particolare, ai sensi del comma 1, i dati oggetto della comunicazione sono quelli relativi a:

- a) il divario retributivo di genere;

b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;

c) il divario retributivo mediano di genere;

d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;

e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;

f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile in ogni quartile retributivo;

g) il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

La norma prevede espressamente che *“l'esattezza delle informazioni concernenti i dati ... è confermata dal datore di lavoro [variante moderna della conferma dell'oste sulla bontà del proprio vino], previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori che hanno accesso alle metodologie applicate”* ma non ai dati utilizzati.

Per “rappresentanti dei lavoratori” si devono intendere in prima battuta le RSU o RSA aziendali e, in mancanza, i rappresentanti territoriali delle Oo.Ss. firmatarie del CCNL applicato in azienda.

Il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione anche in presenza di osservazioni o dissenso (è prevista la consultazione ma non l'obbligo di giungere ad un accordo), purché garantisca l'effettività del confronto (posto che eventuali carenze potrebbero anche comportare una azione di repressione della condotta antisindacale, venendo meno un aspetto importante della corretta gestione delle relazioni sindacali).

La funzione della consultazione deve quindi essere ricondotta a una verifica di trasparenza metodologica e **non a una gestione del dato**. Il coinvolgimento dei rappresentanti serve a rendere conoscibili i criteri di calcolo, le basi informative considerate e le modalità di aggregazione utilizzate, così da evitare che la comunicazione si risolva in una trasmissione meramente numerica e non controllabile.

I datori di lavoro più grandi, articolati su più unità produttive o i gruppi di impresa possono effettuare la comunicazione su base aggregata a livello nazionale, se questa metodologia consenta una *“rappresentazione più affidabile dei dati anche al fine di ridurre le distorsioni statistiche e di favorire una gestione accentrata degli adempimenti”*.

Si formula il sincero auspicio che la mole di dati che dovranno essere forniti (peraltro non da tutti i lavoratori, come si vedrà dopo) trovino poi un reale e costruttivo utilizzo e non ci si limiti, come tante volte accade nel nostro paese, a una mera collezione di dati spuri, magari neppure verificati (garantisce l'oste sulla bontà del suo vino ...), non correttamente organizzati (anche perché i criteri devono ancora essere forniti): un adempimento, come di consueto, “tanto per fare” secondo l'immortale principio per cui qualsiasi obbligo si assolve fornendo una massa di carta (e di dati) che nessuno poi si prende la briga di leggere e di analizzare. Una sfida per la intelligenza artificiale ?

L'entrata in vigore dell'obbligo è scaglionata e cadenzata in funzione delle dimensioni aziendali:

- per i datori di lavoro che occupano almeno 250 dipendenti la raccolta dei dati deve avvenire entro il 7 giugno 2027 e, successivamente, con cadenza annuale
- per i datori di lavoro che occupano da 150 a 249 dipendenti i dati sono raccolti sempre entro il 7 giugno 2027 ma successivamente con cadenza triennale
- per i datori di lavoro che occupano da 100 a 149 dipendenti la raccolta deve avvenire entro il 7 giugno 2031 e successivamente con cadenza triennale.

VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI

L'art. 10, limitatamente alle sole aziende interessate dall'obbligo di raccolta e di comunicazione dei dati di cui all'art. 9, introduce un obbligo di effettuazione di una **valutazione congiunta delle retribuzioni** con i rappresentanti dei lavoratori nel caso in cui:

- a) le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- b) il datore di lavoro non ha motivato tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- c) il datore di lavoro non ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

La valutazione congiunta è finalizzata a **individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate** tra lavoratrici e lavoratori e comprende:

- a) un'analisi della percentuale delle persone di sesso femminile e di quelle di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- b) le **informazioni sui livelli retributivi medi** delle persone di sesso femminile e di quelle di sesso maschile **e sulle componenti complementari o variabili**, per ciascuna categoria di lavoratori;
- c) le eventuali **differenze nei livelli retributivi medi** tra persone di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- d) le **ragioni di tali differenze nei livelli retributivi medi**, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, se del caso, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro;
- e) la percentuale di persone di sesso femminile e di quelle di sesso maschile che hanno beneficiato di un miglioramento delle retribuzioni in seguito al loro rientro dal congedo di maternità o di paternità, dal congedo parentale o dal congedo per i prestatori di assistenza, se tale miglioramento si è verifi-

cato nella categoria di lavoratori pertinente durante il periodo in cui è stato fruito il congedo;

- f) le **misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione che risultino non motivate** sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- g) una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni.

La norma prevede che il datore di lavoro metta gli esiti della valutazione congiunta a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, oltre a comunicarli all'organismo di monitoraggio nonché all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti, in caso di loro richiesta.

In presenza di differenze retributive non giustificate, il datore di lavoro **deve adottare**, entro un termine ragionevole e **in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, le misure emerse come necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate**. L'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità territorialmente competenti, **in caso di mancato accordo in sede aziendale**, possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di dette misure.

A differenza di quanto previsto nell'art. 9, in questo caso la norma prevede, nel caso di presenza di differenze retributive non giustificate, che si raggiunga un accordo con i rappresentanti dei lavoratori, in quanto *"in caso di mancato accordo"* si prevede che l'ITL e gli organismi per la parità possano essere invitati a prendere parte alla procedura che deve portare all'attuale delle misure necessarie.

Nella pratica, la norma prevede che l'**attuazione delle misure** comprenda un'**analisi dei sistemi di valutazione e classificazione professionali** neutri sotto il profilo del genere vigenti nell'organizzazione o l'**istituzione di tali sistemi**, al fine di garantire l'esclusione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta fondata sul sesso.

APPARATO SANZIONATORIO

L'art. 12 invece di prevedere un sistema autonomo di tutela giudiziaria rinvia alle disposizioni di cui al libro III, titolo I, capo III del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Tale scelta comporta che le violazioni del decreto in esame non costituiscano un mero inadempimento formale in quanto possono incidere direttamente sulla possibilità del lavoratore/trice di verificare l'esistenza di trattamenti retributivi discriminatori e, di conseguenza, sulla possibilità di far valere nelle sedi opportune il principio di parità che si assume violato.

Inoltre, la norma estende il novero dei soggetti legittimati ad attivare gli strumenti di tutela previsti dal codice delle pari opportunità che possono essere promossi, su specifica delega, anche dai rappresentanti dei lavoratori, dalle Oo.Ss. e dalle associazioni che per statuto o atto costitutivo abbiano un legittimo interesse a garantire la parità di genere.

Un aspetto molto importante del rinvio operato al codice delle pari opportunità alle regole processuali previ-

ste nel contenzioso antidiscriminatorio, ivi comprese quelle sulla **agevolazione probatoria**, che opera quando il lavoratore o la lavoratrice produca **elementi di fatto, anche di carattere statistico, idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di una discriminazione di genere**.

In questi casi spetta al datore di lavoro dimostrare l'insussistenza della violazione, provando che il differenziale retributivo è giustificato da fattori oggettivi, pertinenti e neutrali rispetto al genere.

In tale quadro, i dati prodotti in ottemperanza agli obblighi introdotti dal decreto in esame possono assumere un rilievo probatorio significativo. In particolare, anche il rispetto della **soglia del cinque per cento**, pur non integrando di per sé una discriminazione, potrebbe essere valorizzata dal giudice quale **parametro di significativa differenziazione retributiva**, idoneo a concorrere alla formazione del **quadro indiziario** richiesto nel giudizio antidiscriminatorio.

Ne discende l'importanza, per il datore di lavoro, di documentare in modo rigoroso le ragioni dei divari eventualmente emersi, poiché una **motivazione fondata su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere costituisce il principale presidio difensivo** tanto nella fase procedurale quanto in sede contenziosa.

L'art. 12 richiama anche l'art. 41-bis del codice delle pari opportunità, estendendo la tutela contro ogni trattamento meno favorevole adottato dal datore di lavoro nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti per avere esercitato i diritti derivanti dal decreto. La norma presidia, dunque, non solo il diritto sostanziale alla parità retributiva, ma anche la libertà di attivare gli strumenti informativi e procedurali previsti dalla disciplina, impedendo che l'esercizio di tali prerogative possa determinare ritorsioni, penalizzazioni o altre forme di svantaggio.

Infine, in considerazione del ruolo assegnato ai "rappresentanti dei lavoratori", si deve ricordare anche la tutela garantita dall'art. 28 St.Lav. in materia della **repressione della condotta antisindacale**, che si potrebbe configurare in tutti i casi in cui il confronto, l'informazione o la consultazione delle rappresentanze sia ostacolata dal datore di lavoro o sia condotta dal datore di lavoro in modo tale da svuotare o impedire sostanzialmente l'esercizio dell'attività sindacale.

LE REGOLE PER LE AZIENDE CON MENO DI 50 DIPENDENTI

Le aziende fino a 50 dipendenti costituiscono, da un punto di vista statistico, la maggioranza delle imprese italiane. È quindi opportuno fare un breve riepilogo (o *recap* per gli anglofoni impenitenti che proprio non riescono a fare a meno del lessico albinico, anche senza alcuna reale necessità ...) delle disposizioni applicabili a questa, amplissima, categoria di datori di lavoro.

Innanzitutto, con specifico riferimento all'art. 5, deve evidenziarsi che le imprese con meno di cinquanta dipendenti sono pienamente assoggettate agli **obblighi previsti per la fase preassuntiva e di selezione del personale**.

La norma impone, che ai candidati siano fornite indicazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia retributiva attribuibile alla posizione, determinate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, nonché sulle pertinenti previsioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro. Tali informazioni devono essere rese conoscibili già negli avvisi o nei bandi con cui vengono pubblicizzate le opportunità di lavoro.

Lo stesso articolo **vieta inoltre al datore di lavoro di richiedere, direttamente o indirettamente, informazioni sulle retribuzioni percepite dal candidato negli attuali o precedenti rapporti di lavoro** e impone che le procedure di selezione e assunzione siano condotte secondo criteri non discriminatori, con avvisi redatti in termini neutri sotto il profilo del genere.

L'art. 6 si applica parzialmente a questa categoria di datori di lavoro. I primi due commi, che impongono **l'obbligo per i datori di lavoro di rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi**, elaborati sulla base dell'art. 4, sono applicabili anche a questa categoria mentre l'obbligo previsto dal comma 3, che impone ai datori di lavoro di rendere disponibili i criteri per la progressione economica non si applica loro.

L'art. 7, che riconosce ai lavoratori, non più di una volta all'anno, il **diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla domanda**, anche per il tramite dei propri rappresentanti o degli organismi per la parità, su specifica delega, **le informazioni relative ai livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore**, per tale categoria di impresa si applica dovendo tenere conto delle disposizioni poste a tutela della riservatezza dei dati personali.

Infatti, nelle organizzazioni più piccole, è evidente che la pubblicazione dei dati retributivi, anche se resi anonimi con riferimento a categoria legale e livello di inquadramento, ben potrebbero in realtà consentire al richiedente di individuare con esattezza la persona cui il dato "anonimo" faccia riferimento (ad es. perché unico con quella categoria legale e/o livello).

Per questo motivo, il comma 8 prevede che l'informazione venga resa con le modalità definite dall'art. 9, comma 4, che rimanda a uno o più decreti ministeriali, da emanare sentito il garante per la protezione dei dati personali.

Tale categoria di datori di lavoro, invece, resta completamente esclusa dagli obblighi (previsti dall'art. 9) di rilevazione, comunicazione e pubblicazione dei dati relativi ai divari retributivi di genere, fondato su indicatori specifici, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, trasmissione all'organismo di monitoraggio e possibile richiesta di chiarimenti da parte dei soggetti legittimati.

Analogamente, la stessa categoria di lavoratori resta esclusa anche dalla valutazione congiunta prevista dall'art. 10 del decreto in esame.

Di seguito si fornisce una tabella riepilogativa, contenuta nella circolare 3/2026 della Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro:

Obbligo (articolo)	≤ 49	50-99	100-149	150-249	≥ 250
Art. 5 Trasparenza pre-assunzione	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
Art. 6, c. 1-2 Criteri di retribuzione, livelli e CCNL	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
Art. 6, c. 3 Criteri di progressione economica	Escluso	Sì	Sì	Sì	Sì
Art. 7 Diritto di informazione	Sì *	Sì	Sì	Sì	Sì
Art. 8 Accessibilità per disabilità	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
Art. 9 Comunicazione divario retributivo di genere	Escluso	Escluso	dal 2031 ogni 3 anni	dal 2027 ogni 3 anni	dal 2027 annuale
Art. 10 Valutazione congiunta	Escluso	Escluso	se gap ≥ 5%	se gap ≥ 5%	se gap ≥ 5%

■ **Obbligo pieno** — si applica integralmente.

■ **Graduato / condizionato** — decorrenza, periodicità o presupposti specifici.

■ **Escluso** — obbligo non applicabile a quella fascia.

* Art. 7 — per i datori fino a 49 dipendenti le informazioni sono fornite con modalità aggregate (art. 9, c. 4) per evitare l'identificazione dei singoli (art. 7, c. 8). La fascia «≤ 49» coincide con «meno di 50» ai fini dell'esonero dell'art. 6, c. 3.

Sarebbe, peraltro, utile che la norma specificasse se il limite numerico vada calcolato ad una data fissa oppure sia una media (indicando, magari, anche il periodo di riferimento per fare il calcolo ...).

ALCUNE CRITICITÀ

Ammessi, e non concesso, che il/la candidato/a riesca a superare le “forche caudine” della procedura di selezione preassuntiva, superando raccomandazioni, antipatie, diffidenza o smaccate *captatio benevolentiae* e riesca ad accedere all'agognato posto di lavoro (non aggiungo “fisso” perché trattasi di un traguardo lontano per molti cui è dedicato il “monumento al precario” dei contratti a termine, intermittente, part-time a pochissime ore, co.co.co. e altre amenità varie), ritengo che la discriminazione di genere (ma non solo, tante solo le motivazioni, abiette e odiose, che portano a discriminare le persone, quali razza, nazionalità, credo politico e religioso, ecc.) nell'ambito del rapporto di lavoro si concentrino principalmente, anche se non esclusivamente, in tre aspetti (in realtà ve ne sono molti altri):

1. l'attribuzione di una mansione e del corrispondente livello retributivo e la successiva progressione nella carriera

2. l'attribuzione, a parità di mansioni svolte (al di là del dato meramente formale della “denominazione” della mansione assegnata) di livelli di inquadramento (o di categoria legale, nei casi più eclatanti) diversi

3. l'attribuzione, a parità di mansioni svolte e di inquadramento e categoria legale, di superminimi o altri elementi retributivi accessori (non previsti dal CCNL) diversi a seconda del genere.

La prima discriminazione è quella che riserva, a un determinato genere (o alla vittima di discriminazione più in generale) solo mansioni di contenuto professionale “minore”, precludendo ogni successiva progressione di carriera e di retribuzione. Sono i tipici lavori “da donna” (stranamente è questo il genere più penalizzato ...), dalla receptionist all'impiegata esecutiva addetta anche alla caffetteria e alle fotocopie mentre colleghi di genere diverso puntano dritti all'empireo delle mansioni “superiori”.

In questo caso, almeno formalmente, alla mansione effettivamente svolta corrisponde il trattamento retributivo corretto mentre quello che è assolutamente illegittimo e discriminatorio è il blocco (implicito, ovviamente) della carriera e di ogni aspirazione ad un miglioramen-

to professionale e umano, prima ancora che economico.

In questi casi, la dimostrazione statistica dell'esistenza di un blocco che preclude o limita fortemente l'accesso di un determinato genere ai profili professionali più elevati, senza che sia addotta una motivazione oggettiva, neutra e plausibile, è il presupposto perché sia accertata l'esistenza di una discriminazione di genere da cui si possa far discendere le conseguenze sanzionatorie previste dalla norma.

La seconda discriminazione, oltre a poter essere dimostrata per via statistica e "indiziaria", trova un suo rimedio anche nella previsione dell'art. 2103 cod. civ.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

A parità effettiva di mansioni, tra due lavoratori/trici che abbiano una competenza, anzianità e qualificazione equivalente, l'attribuzione di livelli di inquadramento diversi non ha ragione di essere, tanto più che – in via generale – l'attribuzione di un livello di inquadramento deve corrispondere sempre, esattamente e puntualmente, alla declaratoria contenuta nel CCNL applicato.

Uno degli errori più comuni commessi dai datori di lavoro è quello di "premiare" lavoratori/trici considerati più meritevoli, con un aumento di livello (da cui, ovviamente, deriva anche un aumento del trattamento retributivo); in questo modo, però, si rischia di non avere più corrispondenza tra mansione effettivamente svolta e livello di inquadramento ai sensi della declaratoria contrattuale, con ciò esponendosi anche al rischio, ipotetico, che in caso di successivo contenzioso con il lavoratore, ci si possa anche sentirsi contestare un demansionamento (infatti, se all'aumento di livello corrispondono comunque le stesse mansioni in precedenza svolte che nel nuovo livello non sono previste, di fatto il lavoratore "promosso" viene sicuramente adibito a mansioni inferiori, non perché è stato retrocesso ma perché viene meno la corrispondenza tra inquadramento e attività lavorativa effettivamente svolta).

La diversità di inquadramento a parità di mansioni ha una dimensione "oggettiva" che, sia pure con notevoli difficoltà di ordine probatorio, può essere fatta valere, dimostrando l'equivalenza delle mansioni svolte con altro collega inquadrato in un livello superiore e, quindi, potendo ottenere un ristoro senza dover ricorrere necessariamente ai soli dati statistici o ad altri elementi indiziari.

La terza discriminazione è quella più ipocrita e subdola, in quanto formalmente livello e mansioni corrispondono esattamente ma, per una strana casualità ..., il trattamento economico individuale differisce, talvolta in modo anche molto significativo, per l'attribuzione di superminimi o altri elementi retributivi non previsti dalla contrattazione collettiva ma erogati, discrezionalmente, dal datore di lavoro solo ad alcuni lavoratori.

A parere di chi scrive, in relazione a questa tematica si è persa (volutamente ?) l'occasione di incidere in profondità su una tipologia di discriminazione particolarmente odiosa e subdola. Se si analizzano le definizioni contenute nell'art. 3 si vede che nella definizione di **retribuzione** si fa riferimento al "*salario o lo stipendio di base e tutte le somme e i valori versati dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili*" mentre quando si parla di **livello retributivo** si fa riferimento alla "*retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come la totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali*", escludendo di fatto i superminimi, anche se con la riserva che l'attribuzione degli stessi debba essere fondata su generici "criteri oggettivi individuali" (nozione, quella del criterio oggettivo "individuale" difficile da comprendere, visto che il criterio oggettivo dovrebbe essere collettivo, altrimenti ogni lavoratore ha la sua "oggettiva individualità" che giustificerebbe l'attribuzione del superminimo...).

Poiché il "divario retributivo" fa riferimento non alla "retribuzione" ma ai "livelli retributivi", l'esclusione delle componenti individuali della retribuzione legittima, ad avviso di chi scrive, la condotta illegittima che è alla base di questa forma di discriminazione.

Anche la definizione di "stesso lavoro" (art. 4) fa sempre riferimento al "livello retributivo", per cui la valutazione del lavoro di pari valore prescinde, almeno interpretando alla lettera la norma, dai trattamenti retributivi individuali, purché fondati su "criteri oggettivi individuali", la cui esatta determinazione costituisce opera interpretativa agevole quanto – per restare in tema – il sesso degli angeli

Allo stesso modo, anche l'art. 6 parla di "livelli retributivi" e così anche l'art. 9 in materia di comunicazioni del "divario retributivo" che, a mente delle definizioni contenute nell'art. 3, fa sempre riferimento al "livello retributivo" e non alla retribuzione individuale di fatto effettivamente riconosciuta, superminimi compresi.

Infine, anche l'art. 10 utilizza (impropriamente) sia il concetto di informazioni sulle retribuzioni "a norma dell'art. 9" che però fa riferimento alla comunicazione del "divario retributivo" e non delle retribuzioni ma poi impone una valutazione congiunta delle retribuzioni in presenza di una "differenza del livello retributivo medio", non delle retribuzioni effettivamente percepite (ossia, sempre, con esclusione dei superminimi e degli altri elementi retributivi individuali).

A parere di chi scrive la legge non è redatta in modo coerente e logico e non si conforma appieno alla direttiva UE, e può dare luogo a difficoltà applicative, depotenziando la lotta alle discriminazioni retributive di fatto esistenti basate sull'attribuzione di trattamenti individuali discriminatori a parità di livello e inquadramento.