



CONFINDUSTRIA
VENETO EST

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

La trasparenza retributiva

Guida pratica per le imprese all'applicazione della Direttiva UE
2023/970 e del relativo Decreto di Attuazione Nazionale

Parte I

Il quadro normativo e il contesto statistico

Le origini della trasparenza salariale di genere a livello europeo e l'esigenza di superare un divario strutturale persistente nel mercato del lavoro italiano.

Il divario salariale in Italia

Rendiconto di genere INPS 2025



Basso tasso di occupazione

Nel 2024 il tasso di occupazione delle donne si ferma al 53,3% contro il 71,1% degli uomini (gap del 17,8%).



Divario retributivo netto

Le donne percepiscono, a parità complessiva, stipendi mediamente inferiori di oltre 25 punti percentuali rispetto agli uomini.



Picco nei settori finanziari

La disparità salariale raggiunge il 31,7% nelle attività finanziarie e assicurative, e il 19,7% nel settore manifatturiero.

Parte II

Profili applicativi e definizioni chiave

L'analisi delle categorie, delle esclusioni e dei criteri di classificazione definiti dal Decreto Nazionale rispetto alla Direttiva Europea.

Concetti di comparabilità



Stesso lavoro (art. 4)

Prestazione svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa.

La comparazione avviene all'interno dello stesso livello retributivo e della medesima categoria legale di inquadramento (operaio, impiegato, quadro) prevista dal CCNL applicato.



Lavoro di pari valore

Prestazione lavorativa diversa ma svolta nell'esercizio di mansioni comparabili per responsabilità e complessità.

La valutazione si basa su criteri comuni e neutrali rispetto al genere: competenze, responsabilità e condizioni lavorative (con soppressione del criterio dell'impegno).

Focus: classificazione nazionale

Esempio basato sul CCNL metalmeccanica industria.

La classificazione si articola in 9 livelli di inquadramento e 4 campi di responsabilità:

Campo di responsabilità	Livelli di inquadramento	Nozione di “stesso lavoro”	Nozione di “pari valore” (intra-livello)
A - Cambiamento & Innovazione	A1 (Quadri)	Direttivi con deleghe e ampie autonomie speciali	Confrontabilità ristretta a mansioni a livello Quadro
B - Specialistici & Gestionali	B1, B2, B3	Mansioni identiche (es. Specialist Amministrativo B2)	Coordinatore Amministrativo (B2) vs Responsabile Qualità (B2)
C - Ruoli Tecnico-Specifici	C1, C2, C3	Mansioni identiche dello stesso livello contrattuale	Disegnatore C2 (Impiegato) vs Manutentore C2 (Operaio)
D - Ruoli Operativi	D1, D2	Attività di produzione elementari dello stesso livello	Addetto Assemblaggio D2 vs Addetto Logistica D2

Trasparenza pre-assunzione



Annunci chiari

I candidati hanno il diritto di conoscere la retribuzione iniziale o la relativa fascia salariale applicata alla posizione prima del colloquio.



Divieto storico

Il datore di lavoro non può chiedere informazioni sui compensi percepiti nei rapporti di lavoro precedenti, né direttamente né tramite recruiter esterni.



Selezione neutrale

I titoli professionali richiesti e i bandi di reclutamento devono essere privi di riferimenti di genere e basati esclusivamente su requisiti oggettivi.

Governance e criteri interni

Annunci chiari

I datori di lavoro devono rendere accessibili a tutti i propri lavoratori i criteri oggettivi utilizzati per determinare:

- La retribuzione iniziale e i livelli salariali complessivi.
- I criteri di promozione e di progressione economica aziendale

Presunzione e semplificazioni

L'applicazione di un CCNL stipulato da sindacati rappresentativi costituisce presunzione di conformità ai principi di parità.

Le aziende con meno di 50 dipendenti sono esonerate dall'obbligo di rendere noti i criteri per la progressione economica di carriera.

Calendario degli adempimenti



Entro 7 giugno 2027

Aziende con organico pari o superiore a 250 lavoratori.

Cadenza annuale



Entro 7 giugno 2027

Aziende con organico compreso tra 150 e 249 lavoratori.

Ogni tre anni



Entro 7 giugno 2031

Aziende con organico compreso tra 100 e 149 lavoratori.

Ogni tre anni



Sotto 100 dipendenti

Non sussiste l'obbligo formale di comunicazione dei dati.

Invio volontario

Il diritto di richiesta dati



Livelli medi coorti

I lavoratori possono richiedere per iscritto (max una volta all'anno) le retribuzioni medie di chi svolge lo stesso lavoro o lavori di pari valore, disaggregate per genere.



Termine di 60 giorni

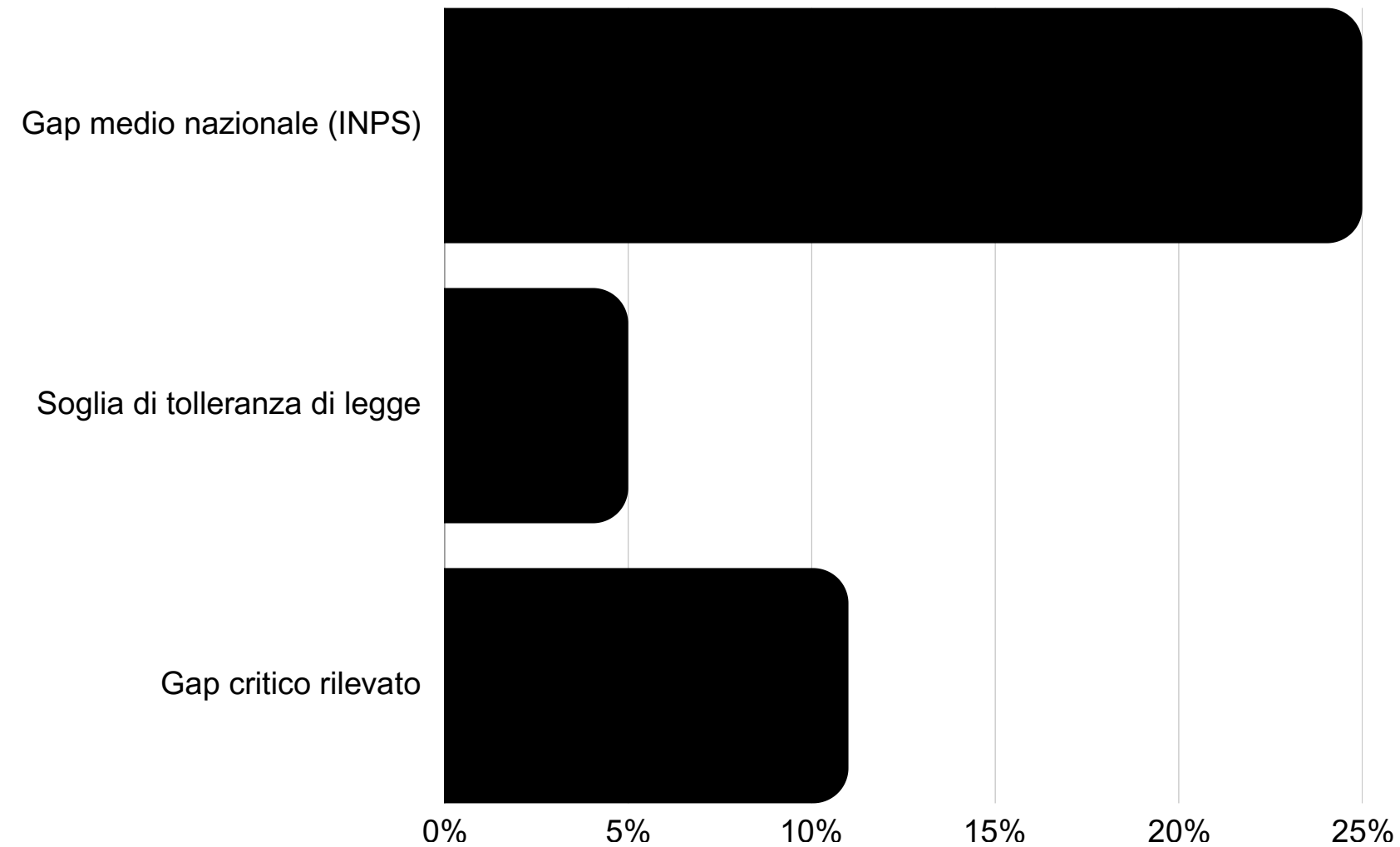
Il datore di lavoro deve rispondere obbligatoriamente per iscritto entro 2 mesi fornendo spiegazioni motivate se emergono discrepanze nei chiarimenti aggiuntivi.



Nessun segreto

Le clausole di segretezza o riservatezza salariale incluse nei contratti di assunzione individuali sono ritenute nulle per legge. I dipendenti possono rivelare il proprio compenso.

Soglia e valutazione congiunta



Effetto attivazione (art. 10)

Se emerge uno scostamento medio pari o superiore al 5% in una categoria, non motivato da criteri oggettivi e neutri rispetto al genere e non corretto entro 6 mesi: **scatta l'obbligo di effettuare una "Valutazione Congiunta delle Retribuzioni" d'intesa con le rappresentanze sindacali (RSU/RSA) per rimuovere il divario.**

Siamo pronti al cambiamento?

La trasparenza non è solo conformità normativa, ma un percorso strategico per valorizzare il capitale umano.



Inversione dell'onere della prova: in caso di contenzioso, spetta al datore dimostrare l'assenza di discriminazioni.



Misure ritorsive vietate: tutele speciali (Art. 41-bis) per chi esercita i diritti.

Contatta i nostri esperti Fòrema:

Chiara **Nasci**

✉ chiara.nasci@forema.it

🌐 Visita il sito: forema.it

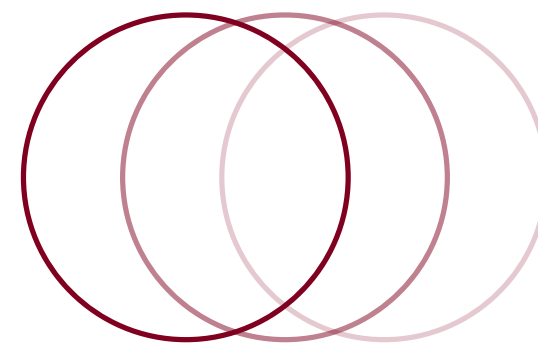
«Siamo nati dentro le imprese del Nordest e con loro cresciamo ogni giorno.»

Enrico Del Sole, Presidente di Fòrema

In **Fòrema** convergono relazioni profonde e risorse del territorio, trasformando l'ecosistema in una rete intelligente di crescita e innovazione condivisa.

Conosciamo cosa significa fare impresa qui.

Questa è la nostra promessa: crescere insieme, passando dalle parole ai fatti.



forema.it



fòrema
LEARNING ECOSYSTEM



CONFINDUSTRIA
VENETO EST
Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso