



CIRCOLARE N.04 D. LGS. 7 MAGGIO 2026 N. 96 - TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026 è stato emanato il **D.lgs. 7 maggio 2026, n. 96**, che recepisce la **Direttiva (UE) 2023/970** finalizzata a rafforzare il principio della parità retributiva tra uomini e donne attraverso nuovi obblighi di trasparenza e specifici strumenti di controllo e tutela. Il provvedimento è entrato in vigore il 7 giugno 2026.

Di seguito si illustrano i principali aspetti della nuova disciplina.

Ambito applicativo (artt. 1 e 2)

Le nuove disposizioni si applicano ai datori di lavoro sia pubblici sia privati e riguardano i **rapporti di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, compresi quelli part-time e le posizioni dirigenziali**. Restano esclusi dall'ambito di applicazione il lavoro domestico e le prestazioni rese in regime di lavoro intermittente.

Le regole sulla trasparenza retributiva nelle procedure di assunzione trovano applicazione anche nei confronti dei candidati, estendendo quindi la tutela già alla fase antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro.

Parità retributiva e criteri di comparazione (artt. 3 e 4)

Il decreto introduce una definizione ampia di retribuzione, comprensiva non soltanto della paga base ma anche di ogni ulteriore componente economica riconosciuta dal datore di lavoro, incluse le componenti variabili e le erogazioni in natura. Rimangono invece escluse le attribuzioni economiche individuali non strutturali, concesse in via personale, discrezionale o temporanea sulla base di criteri individuali oggettivi, quali ad esempio superminimi individuali o premi una tantum.

Vengono inoltre definiti alcuni concetti fondamentali per l'applicazione della normativa, tra cui il livello retributivo, il divario retributivo di genere e la categoria di lavoratori.

Particolare attenzione è dedicata alle nozioni di "**stesso lavoro**" e "**lavoro di pari valore**". Nel primo caso si fa riferimento a mansioni identiche o riconducibili alla medesima qualifica e collocate nello stesso livello retributivo e nella stessa categoria legale prevista dalla contrattazione collettiva applicabile. Il concetto di lavoro di pari valore comprende invece attività differenti ma comparabili sulla base di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, quali competenze richieste, responsabilità attribuite e condizioni di svolgimento della prestazione.

I sistemi di classificazione professionale previsti dai contratti collettivi assumono quindi un ruolo centrale nell'individuazione di eventuali disparità retributive. La comparazione tra lavoratori e lavoratrici richiede infatti che le rispettive posizioni siano riconducibili non soltanto allo stesso livello e alla stessa categoria, ma anche al medesimo ruolo secondo i criteri classificatori adottati.

Il legislatore riconosce inoltre la possibilità di utilizzare sistemi di classificazione professionale aziendali integrativi rispetto a quelli previsti dalla contrattazione collettiva, purché fondati su parametri oggettivi e privi di elementi discriminatori legati al genere.

Di particolare interesse è anche la previsione che consente, in determinate circostanze, il confronto tra trattamenti retributivi applicati da datori di lavoro diversi, quando essi derivino dalla stessa fonte normativa o contrattuale ovvero da accordi o regolamenti comuni a più società appartenenti al medesimo gruppo.

Trasparenza nelle procedure di assunzione (art. 5)

Con riferimento alla fase di reclutamento, il decreto stabilisce che i candidati debbano essere informati, già negli annunci di lavoro o nei bandi di concorso, **della retribuzione iniziale prevista o della relativa**

fascia retributiva, determinata sulla base di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere. Dovrà inoltre essere indicato il contratto collettivo applicato alla posizione offerta.

Viene contestualmente vietata qualsiasi richiesta relativa alle retribuzioni percepite nei precedenti rapporti di lavoro. Tale divieto riguarda anche l'acquisizione indiretta delle informazioni tramite società di selezione del personale o altri intermediari, con l'obiettivo di evitare il consolidamento di pregresse disuguaglianze salariali.

Le procedure selettive dovranno inoltre essere predisposte secondo criteri neutrali sotto il profilo del genere, inclusa la definizione dei requisiti professionali richiesti.

Informazioni sui criteri retributivi e sulle progressioni economiche (art. 6)

I datori di lavoro sono tenuti a rendere conoscibili ai lavoratori **i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e quelli relativi agli avanzamenti economici**.

L'obbligo può considerarsi generalmente assolto attraverso le informazioni fornite al momento dell'assunzione, qualora consentano di conoscere il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo applicato e i relativi criteri di determinazione economica.

Per i datori che applicano contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il rinvio alle disposizioni del CCNL è normalmente sufficiente ai fini dell'adempimento. Le aziende con **meno di 50 dipendenti** sono invece esonerate dall'obbligo di rendere disponibili i criteri relativi alle progressioni economiche.

Diritto di accesso alle informazioni retributive (art. 7)

Durante il rapporto di lavoro ciascun lavoratore potrà richiedere, in forma scritta e anche tramite propri rappresentanti o organismi di parità appositamente delegati, **informazioni sui livelli retributivi medi riferiti ai lavoratori che svolgono lo stesso lavoro** o un lavoro di pari valore, con evidenza della ripartizione per genere.

Il datore di lavoro dovrà fornire risposta entro due mesi dalla richiesta. Tale facoltà potrà essere esercitata una sola volta all'anno.

Le informazioni richieste potranno essere rese disponibili anche attraverso strumenti informatici aziendali, quali l'intranet o aree riservate del sito aziendale. **I datori di lavoro dovranno inoltre informare annualmente il personale circa l'esistenza di tale diritto e le modalità per esercitarlo.**

La normativa vieta espressamente clausole contrattuali che impediscano ai lavoratori di comunicare la propria retribuzione. Le informazioni ottenute nell'esercizio del diritto di accesso, diverse da quelle riferite alla propria posizione economica, non potranno tuttavia essere utilizzate per finalità estranee alla tutela della parità retributiva né consentire l'identificazione delle condizioni economiche individuali di altri dipendenti.

Obblighi di comunicazione sul divario retributivo di genere (art. 9)

Una delle innovazioni più significative riguarda gli obblighi di reporting introdotti per le imprese di maggiori dimensioni.

Le aziende con almeno **100 dipendenti** dovranno comunicare specifici dati relativi al divario retributivo di genere, compresi il differenziale medio e mediano delle retribuzioni, le differenze nelle componenti variabili, la distribuzione del personale nei quartili retributivi e gli scostamenti retributivi rilevati all'interno delle diverse categorie professionali.

Per le imprese con almeno **250 dipendenti** il primo adempimento dovrà essere effettuato **entro il 7 giugno 2027 e successivamente con cadenza annuale**. Le aziende che occupano da **150 a 249 dipendenti** saranno invece tenute alla comunicazione **entro la stessa data ma con periodicità triennale**. Per le imprese con organico compreso tra **100 e 149 dipendenti** l'obbligo decorrerà dal **7 giugno 2031, anch'esso con cadenza triennale**.

Le modalità operative saranno definite da successivi provvedimenti ministeriali che disciplineranno anche l'utilizzo delle informazioni già disponibili presso enti quali INPS, INAIL e Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Valutazione delle differenze di retribuzione (art. 10)

Qualora dai dati comunicati emerga un **differenziale retributivo** pari o superiore al **5%** tra lavoratori e lavoratrici appartenenti alla stessa categoria professionale e tale differenza non sia giustificata da fattori oggettivi e neutrali, il datore di lavoro sarà tenuto ad attivare una procedura di valutazione congiunta delle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori.

L'obbligo sorge se il divario non viene eliminato **entro sei mesi dalla comunicazione dei dati retributivi**. La procedura dovrà individuare le cause delle differenze riscontrate, definire le misure correttive necessarie e verificare l'efficacia degli interventi eventualmente già adottati.

Protezione dei dati personali (art. 11)

La disciplina si coordina con il quadro normativo in materia di privacy e con le disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.

Gli obblighi di trasparenza dovranno pertanto essere attuati nel rispetto dei principi di protezione dei dati personali. Le informazioni che possano consentire l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori saranno accessibili esclusivamente ai soggetti espressamente individuati dalla legge, quali rappresentanti dei lavoratori, organismi di parità e autorità ispettive. L'utilizzo dei dati sarà consentito unicamente ai fini della verifica e della tutela della parità retributiva

Tutele e regime sanzionatorio (artt. 12 e 13)

Il decreto richiama le tutele già previste dal Codice delle pari opportunità, consentendo l'azione giudiziaria non solo ai lavoratori interessati, ma anche, su delega, alle organizzazioni sindacali e agli altri soggetti legittimati.

È inoltre vietata qualsiasi forma di ritorsione o trattamento sfavorevole nei confronti di chi esercita i diritti riconosciuti dalla normativa. Per le sanzioni resta fermo il rinvio alle disposizioni del Codice delle pari opportunità per le violazioni delle norme poste a tutela della parità di genere nel lavoro.

Organismo di monitoraggio (artt. 14 e 15)

Il decreto prevede l'istituzione, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di un organismo incaricato di raccogliere e analizzare i dati sul divario retributivo di genere, monitorare l'applicazione della normativa e riportarne l'attuazione.

L'organismo dovrà essere costituito entro 180 giorni dall'entrata in vigore del decreto. Tra le sue funzioni rientrano anche il coordinamento delle attività di monitoraggio a livello nazionale e la predisposizione delle comunicazioni destinate alle istituzioni europee.

Dal 31 gennaio 2028 il Ministero del Lavoro trasmetterà annualmente a Eurostat i dati nazionali relativi al divario retributivo di genere, suddivisi per settore economico, età, genere e tipologia di orario di lavoro.

La nostra Società è a Vostra disposizione per ulteriori chiarimenti, approfondimenti ed assistenza tecnica.