



AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini
Dott. Valerio Chignoli
Dott. Enzo Colleoni
Ing. Giulio Epis
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Riccardo Rapelli
Dott. Massimo Restivo

Circolare n. 27 del 11/06/2026

TRASPARENZA E PARITÀ SALARIALE: NUOVI ADEMPIMENTI PER I DATORI DI LAVORO

Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Luca Brevi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Daniele Corlazzoli
Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Avv. Claudia Marinozzi
Dott.ssa Giulia Masula
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott.ssa Federica Minaudo
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Elena Nossa
Dott. Matteo Pagliaroli
Dott. Franco Patti
Dott.ssa Federica Prometti
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott. Daniel Vanoli
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

Sulla G.U. n. 125 del 1° giugno 2026 è stato pubblicato il D.Lgs. del 7 maggio 2026, n. 96, di attuazione della Direttiva (UE) 2023/970, volta a 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.

La Direttiva (UE) 2023/970 stabilisce prescrizioni minime per rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva per uno stesso lavoro tra uomini e donne e del divieto di discriminazione in materia di occupazione e impiego per motivi di genere. Le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 96/2026 sono entrate in vigore dal 7 giugno 2026, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Il Decreto in esame si applica a tutti i datori di lavoro del settore privato e pubblico e a tutti i contratti di lavoro subordinato ad esclusione dei contratti di lavoro domestico e di lavoro intermittente.

I candidati/Le candidate ad un impiego sono destinatari/e delle norme relative alla trasparenza retributiva nella fase precedente l'eventuale assunzione.

Stesso lavoro e lavoro di pari valore

Lo strumento per l'attuazione del principio di parità retributiva e per la valutazione del suo rispetto è costituito dai sistemi di inquadramento e classificazione retributiva del personale, i quali devono basarsi su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere e sono definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro o direttamente da disposizioni di legge e devono essere idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Dott.ssa Clara Barinetti
Dott.ssa Ylenia Delprato
Dott.ssa Grazia Illipronti
Dott. Stefano Macalli
Dott.ssa Claudia Zonca

Per “stesso lavoro” si intende la prestazione lavorativa avente ad oggetto mansioni identiche o analoghe o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa, nell’ambito dello stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

Per “pari valore” si intende 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.

Si 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 una presunzione di conformità al principio di parità retributiva e di trasparenza, ferma restando la possibilità di dimostrazione della sussistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

Viene quindi stabilito un ruolo centrale alla contrattazione collettiva. Ai fini della determinazione delle retribuzioni il datore di lavoro può adottare, ad integrazione di quanto previsto dal contratto collettivo, sistemi di classificazione professionale e di valutazione ulteriori, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

La valutazione del lavoro di pari valore è effettuata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali sotto il profilo del genere, che tengono conto:

- delle competenze (esperienza, formazione, ecc.);
 - delle responsabilità (in ogni loro aspetto, riferite anche a capacità di operare delle scelte abbinate agli effetti con espressione di capacità di analisi e di intervento);
 - delle condizioni di lavoro (con riferimento all’ambiente, all’inserimento nello stesso, ecc.);
- nonché di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.

È consentita la comparazione di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore anche con riferimento a lavoratori/lavoratrici che si trovano alle dipendenze di datori di lavoro diversi, solo qualora le condizioni retributive derivino dalla medesima disposizione di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero derivino da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario. Si segnala, inoltre, che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può adottare entro il 31 dicembre 2026 atti di indirizzo per l’attuazione dei citati sistemi di inquadramento e classificazione retributiva.

Di fondamentale importanza la definizione di “retribuzione” e di “livello retributivo” stabilite dal D.Lgs. n. 96/2026.

Per retribuzione si intende 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/alla lavoratrice in relazione al rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili.

Per livello retributivo si intende 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/lavoratrici e fondate su criteri oggettivi individuali.

Vi è una differenza con la nozione di "livello retributivo" presente nella Direttiva: quest'ultima è formulata in termini onnicomprensivi e, a differenza del Decreto (con rischi di potenziale contenzioso), non prevede l'esclusione da tale concetto dei trattamenti economici individuali fondati su criteri oggettivi individuali. Ne deriva che le componenti discrezionali non rientrano nella definizione dei livelli retributivi per il Legislatore italiano, ma possono subentrare nel caso in cui si sia dimostrata l'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

Obblighi in fase di assunzione (Art. 5)

I datori di lavoro sono tenuti a comunicare la retribuzione iniziale o la fascia salariale prevista per la posizione prima dell'assunzione. È vietato domandare ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite precedentemente, né essere acquisite indirettamente per il tramite di soggetti esterni. Inoltre, le procedure di selezione e assunzione devono essere condotte in modo non discriminatorio e gli annunci e i titoli delle posizioni devono essere neutrali rispetto al genere.

Trasparenza interna e diritto all'informazione (Art. 6 e 7)

I datori di lavoro devono rendere accessibili i criteri utilizzati per stabilire i salari. Ogni lavoratore ha il diritto di richiedere informazioni relative:

- al proprio livello retributivo;
- ai livelli medi di retribuzione per sesso di coloro che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Le informazioni devono essere fornite entro due mesi dalla richiesta. I lavoratori devono essere informati annualmente riguardo al loro diritto di accesso a queste informazioni. Inoltre, non è possibile impedire ai lavoratori di condividere la propria retribuzione.

Accessibilità delle informazioni – (Art. 8)

Tutte le informazioni destinate ai lavoratori e alle lavoratrici, nonché ai candidati e alle candidate a una posizione lavorativa, devono essere fornite dal datore di lavoro mediante modalità tali da garantirne la piena accessibilità anche alle persone con disabilità.

Le informazioni devono essere fornite in modo che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.

Informazioni e comunicazione sul divario retributivo di genere – (Art. 9)

È introdotto un obbligo per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti, di monitoraggio e trasparenza in materia di divario retributivo di genere. In particolare, il datore di lavoro deve raccogliere e comunicare a un apposito Organismo di monitoraggio una serie di dati relativi alle differenze retributive tra uomini e donne concernente i seguenti indicatori:

- il divario retributivo medio di genere;

- il divario retributivo medio con riferimento alle componenti complementari o variabili della retribuzione;
- il divario retributivo mediano di genere;
- il divario retributivo mediano riferito alle componenti complementari o variabili;
- la percentuale dei lavoratori e delle lavoratrici che percepiscono componenti retributive complementari o variabili, distinta per genere;
- la distribuzione percentuale di lavoratori e lavoratrici all'interno dei quartili retributivi;
- il divario retributivo di genere articolato per categorie di lavoratori e lavoratrici, con distinta considerazione della retribuzione base e delle componenti accessorie o variabili.

L'esattezza delle informazioni è confermata dal datore di lavoro, previa consultazione delle rappresentanze dei lavoratori che hanno accesso alle metodologie applicate dal datore di lavoro, con conseguente obbligo di confronto sindacale. Questo comporta che un datore che occupa almeno 100 dipendenti deve:

- comunicare tutte le informazioni sopra riportate (lettere da a) a g)) all'Organismo di monitoraggio designato;
- deve fornire le informazioni di cui alla già menzionata lettera g) a tutti i propri lavoratori/le proprie lavoratrici e ai loro rappresentanti nonché, su richiesta, trasmetterle all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità. Anche le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili, sono fornite su richiesta;
- può pubblicare alcune delle già menzionate informazioni (lettere da a) a f)) sul proprio sito internet o renderle pubblicamente disponibili in altra maniera.

Viene chiarito che il datore di lavoro che adotta una politica salariale unitaria di gruppo può fornire le informazioni aggregando i dati a livello nazionale, qualora tale modalità consenta una rappresentazione più affidabile dei dati, anche al fine di ridurre le distorsioni statistiche e di favorire una gestione accentrata degli adempimenti.

I soggetti interessati hanno diritto di richiedere chiarimenti, cui il datore di lavoro deve rispondere entro 60 giorni, adottando eventuali misure correttive in presenza di disparità ingiustificate.

Si attendono specifici DM che definiranno i dati che il datore di lavoro è tenuto a comunicare e le relative modalità di raccolta.

Valutazione congiunta delle retribuzioni – (Art. 10)

Per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti, sorge l'obbligo di effettuare una valutazione congiunta delle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- emerga un divario retributivo medio di genere pari ad almeno il 5% in una categoria di lavoratori;
- tale divario non sia giustificato da criteri oggettivi e neutri;
- il datore di lavoro non abbia provveduto a correggerlo entro sei mesi dalla comunicazione dei dati.

Decorso inutilmente il suddetto termine di sei mesi per correggere il divario dei dati, la valutazione congiunta diviene obbligatoria.

La valutazione congiunta delle retribuzioni comprende:

- un'analisi della percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori/trici;
- informazioni sui livelli retributivi medi dei lavoratori di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori/trici;
- eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori/trici;
- 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;
- la percentuale di lavoratori di sesso femminile e 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 verificato nella categoria di lavoratori/trici pertinente durante il periodo in cui è stato fruito il congedo;
- misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione se non sono motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni.

Il datore di lavoro è tenuto inoltre a rendere disponibile la valutazione ai lavoratori, ai loro rappresentanti e agli organi competenti su richiesta; e a trasmettere la valutazione all'Organismo di monitoraggio.

Attraverso tale procedura, il datore deve correggere le differenze di retribuzione immotivate in collaborazione con le rappresentanze dei lavoratori, entro un termine ragionevole. In caso di mancato accordo, possono intervenire l'Ispettorato del lavoro o gli organismi di parità.

La procedura include anche la revisione o l'adozione di sistemi di classificazione e valutazione professionali neutri sotto il profilo del genere vigenti nell'organizzazione o l'istituzione di tali sistemi, al fine di prevenire ogni forma di discriminazione retributiva, diretta o indiretta fondata sul sesso.

Protezione dei dati personali – (Art. 11)

L'articolo stabilisce che tutte le informazioni relative al diritto di accesso, alla comunicazione sul divario retributivo e alla valutazione congiunta delle retribuzioni devono essere trattate nel pieno rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, in particolare del GDPR.

Qualora la diffusione delle informazioni comporti, anche indirettamente, l'identificazione della retribuzione di un lavoratore, l'accesso ai dati è limitato ai soli soggetti istituzionalmente legittimati a trattare il dato, ossia rappresentanti dei lavoratori, Ispettorato del lavoro e organismi di parità territorialmente competenti.

I rappresentanti dei lavoratori o l'Organismo per la parità devono fornire consulenza ai/alle dipendenti su eventuali ricorsi connessi al principio della parità di retribuzione senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli/delle singole dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

I dati trattati non possono essere utilizzati per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione. La trasmissione dei dati personali è consentita nei casi, nelle

forme e nei limiti previsti dalla vigente normativa. Resta ferma l'autorizzazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali a raccogliere e utilizzare i dati per le finalità di monitoraggio.

Infine, viene richiesto ai datori di lavoro di adeguare la propria documentazione privacy (informativa, registri dei trattamenti e procedure interne), assicurando la coerenza tra gli obblighi di trasparenza retributiva e la disciplina in materia di protezione dei dati personali.

Tutela giudiziaria – (Art. 12)

Per le violazioni dei diritti derivanti dal Decreto in esame si applicano le disposizioni di cui al Libro III, titolo I, Capo III del D.Lgs. n. 198/2006 (c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), ovvero sia degli articoli da 36 a 41-*bis*, ampliando, di fatto, la tutela della posizione dei lavoratori e delle lavoratrici. A tal fine il giudice può ordinare la cessazione del comportamento discriminatorio, la rimozione degli effetti e il risarcimento del danno o, in caso di inottemperanza, l'applicazione di un'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a 6 mesi, con onere della prova in capo al convenuto (il datore) sull'insussistenza della discriminazione.

I mezzi di tutela previsti dalle suddette disposizioni possono essere attivati, su specifica delega, anche dai rappresentanti dei lavoratori e dalle organizzazioni sindacali, nonché dalle associazioni che per statuto o atto costitutivo hanno un legittimo interesse a garantire la parità tra uomo e donna.

Si evidenzia il comma 2 dell'articolo in esame, che prevede l'applicazione dell'articolo 41-bis del D.Lgs. n. 198/2006 avverso ogni discriminazione consistente in un trattamento meno favorevole da parte del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti per aver esercitato i diritti derivanti dal Decreto in commento. Si tratta, in particolare, della norma rubricata "Vittimizzazione", ai sensi della quale la tutela giurisdizionale prevista dalle citate disposizioni del D.Lgs. n. 198/2006 si applica altresì avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

In sostanza, in questo modo si intendono tutelare i lavoratori e le lavoratrici anche da eventuali ritorsioni che potrebbero subire per il solo fatto di aver esercitato i diritti previsti dal D.Lgs. n. 96/2006.

Adempimenti amministrativi e sanzioni – (Art. 13)

Per quanto riguarda le sanzioni, si prevede che nel caso di accertamento di discriminazioni attuate in violazione delle disposizioni del Decreto in oggetto, si applica l'articolo 41 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, ai sensi del quale, i soggetti che siano beneficiari di agevolazioni

pubbliche ovvero titolari di contratti di appalto che si rendano responsabili delle suddette discriminazioni, possono essere sanzionati:

- con la revoca del beneficio;
- nei casi più gravi o nel caso di recidiva, con l'esclusione del responsabile da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie/creditizie, o da qualsiasi appalto per un periodo che va fino ai 2 anni;
- in linea generale, con una sanzione amministrativa compresa tra i 5.000 e i 10.000 euro (salvo i casi per cui non si applica la depenalizzazione prevista dal D.Lgs. n. 8/2016, che rimangono puniti con un'ammenda compresa tra 250 e 1.500 euro).

Organismo di monitoraggio – (Art. 14)

Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un Organismo di monitoraggio incaricato di monitorare e promuovere le misure previste nel D.Lgs. n. 96/2026. Tale organismo avrà i compiti di:

- sensibilizzare imprese, organizzazioni pubbliche e private, parti sociali e cittadini al fine di promuovere la parità di retribuzione e la trasparenza retributiva;
- analizzare le cause del divario retributivo di genere e mettere a punto strumenti in grado di valutare le disparità retributive;
- raccogliere i dati presentati da datori di lavoro ai sensi dell'articolo 9 del Decreto in esame e di pubblicare alcuni di tali dati in maniera fruibile e accessibile;
- raccogliere le relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni;
- aggregare i dati sul numero e sul tipo di reclami in materia di discriminazione retributiva presentati dinanzi alle autorità competenti (compresi gli Organismi per la parità) e sui ricorsi presentati agli organi giurisdizionali nazionali.

L'Organismo di monitoraggio elabora una relazione concernente i dati degli ultimi tre punti appena visti e la trasmette alla Commissione Europea entro il 7 giugno 2028 in sede di prima applicazione e, successivamente, ogni due anni.

Entro il 7 giugno 2031 l'Organismo di monitoraggio informa la Commissione in merito all'applicazione della Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati