

Trasparenza retributiva e parità di genere (D. Lgs. 96/2026)

1. Premessa: il contesto normativo europeo e le ragioni dell'intervento

Il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 1° giugno 2026 (in vigore dal 7 giugno 2026), recepisce nell'ordinamento italiano la **Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023**. Il decreto si inserisce nel percorso europeo di contrasto al *gender pay gap*: nonostante il principio di parità retributiva per il medesimo lavoro o per un lavoro di pari valore sia sancito dall'art. 157 TFUE e — sul piano nazionale — dal D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità), la sua applicazione pratica è risultata sistematicamente inefficace. La ragione strutturale è l'opacità dei sistemi retributivi: senza accesso alle informazioni, i lavoratori non sono in grado di rilevare né di contestare differenze di trattamento potenzialmente discriminatorie.

La direttiva opera su tre livelli distinti: (a) **trasparenza pre-assuntiva**, incidendo sulle procedure di selezione; (b) **trasparenza nel rapporto in essere**, mediante il diritto del lavoratore all'informazione sui livelli retributivi comparati; (c) **monitoraggio sistemico**, attraverso obblighi di raccolta e comunicazione dati sul divario retributivo per le imprese di dimensioni maggiori, con meccanismi correttivi vincolanti in caso di squilibri non giustificati.

2. Ambito soggettivo di applicazione (art. 2)

Il decreto si applica a tutti i **datori di lavoro pubblici e privati**. Per i rapporti di lavoro, la disciplina copre tutti i **contratti di lavoro subordinato** a tempo determinato e indeterminato, anche a tempo parziale, comprese le **posizioni dirigenziali**. Le misure di trasparenza si estendono altresì ai **candidati** nella fase preassuntiva.

La disciplina specifica riportata all'art. 2, comma 3 esclude espressamente i contratti di **lavoro domestico** e i contratti di **lavoro intermittente**.

3. Definizioni operative (art. 3)

L'art. 3 introduce definizioni vincolanti che ridisegnano il perimetro della comparazione retributiva. Le più rilevanti per le imprese:

- **Retribuzione**: include il salario o stipendio di base e tutti i trattamenti aggiuntivi, siano essi in denaro o in natura, che il lavoratore riceve, direttamente o indirettamente, in ragione dell'impiego. Rientrano quindi anche benefit, premi fissi, indennità e fringe benefit.

- **Lavoro di pari valore:** la prestazione lavorativa svolta in mansioni comparabili con quelle di un'altra categoria, avuto riguardo a competenze, responsabilità, sforzo e condizioni di lavoro. Il raffronto è ancorato ai livelli di inquadramento del **CCNL applicato** o, in mancanza, del CCNL delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per il settore.
- **Divario retributivo di genere:** distingue il divario *medio* (media aritmetica delle retribuzioni orarie lorde di lavoratori e lavoratrici) dal divario *mediano*. L'utilizzo del dato mediano, meno influenzabile da valori anomali, è la metodologia privilegiata per la misurazione. A tal proposito, si sottolinea che il testo definitivo **esclude** i trattamenti economici individuali non strutturali dalla comparazione principale, ma li include nella nozione di «retribuzione». **Il disallineamento tra le due previsioni, nonché il contrasto rispetto alla Direttiva, può generare incertezze interpretative**, pertanto si attendono chiarimenti sul punto.
- **Discriminazione intersezionale:** la direttiva recepita dall'art. 3 estende la tutela alle discriminazioni derivanti dalla combinazione di genere con altre caratteristiche protette (es. origine etnica, disabilità, età), con rinvio ai D.Lgs. n. 215/2003, 216/2003 e agli artt. 25-26 del D.Lgs. 198/2006.

4. Trasparenza pre-assuntiva (art. 5) — In vigore dal 7 giugno 2026

4.1 Obbligo di comunicazione della fascia salariale

In tutti gli avvisi e annunci di lavoro, nonché prima di qualsiasi colloquio, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al candidato la **retribuzione iniziale prevista per la posizione o la relativa fascia retributiva**. Le informazioni devono essere definite su **criteri oggettivi e neutrali sotto il profilo del genere**. Non è ammessa comunicazione generica (es. «retribuzione commisurata all'esperienza»): occorre indicare un valore o un intervallo preciso.

4.2 Divieto di richiesta di informazioni sulla retribuzione pregressa

È vietato chiedere o acquisire, in qualsiasi forma, informazioni sulla **retribuzione percepita dal candidato in rapporti di lavoro attuali o precedenti**. Il divieto ha portata assoluta: riguarda le domande dirette durante il colloquio, i form di candidatura, i questionari di selezione, i social network professionali e qualsiasi altro canale. La violazione espone a sanzioni amministrative. Tutti i processi e i template di selezione devono essere aggiornati **entro il 7 giugno 2026**: non è previsto alcun regime transitorio.

5. Accessibilità dei criteri retributivi e di progressione economica (art. 6)

I datori di lavoro sono tenuti a rendere accessibili ai lavoratori i **criteri utilizzati per determinare i livelli retributivi e la progressione economica**. Tali criteri devono essere gender-neutral e oggettivi. Per le imprese che applicano un **CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative**, l'obbligo si considera assolto mediante il rinvio ai livelli di inquadramento, ai trattamenti economici e ai criteri di progressione previsti dal contratto collettivo applicato e dagli eventuali accordi aziendali. Tuttavia, nelle aziende che erogano superminimi, premi individuali e benefit extra contrattuali il rimando al CCNL non è sufficiente: occorre un sistema di job grading interno, documentato e verificabile.

Per i datori di lavoro con **meno di 50 dipendenti**, l'obbligo di rendere disponibili i criteri relativi alla progressione economica è facoltativo. Per le imprese con meno di 49 dipendenti, le modalità di accesso ai dati retributivi aggregati saranno definite con successivo decreto ministeriale (al momento non ancora emanato).

6. Diritto all'informazione retributiva dei lavoratori (art. 7)

Ciascun lavoratore può richiedere e ricevere **per iscritto** informazioni sui **livelli retributivi medi, disaggregati per sesso**, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Il diritto può essere esercitato anche tramite **rappresentanti sindacali o organismi per la parità**, su specifica delega del lavoratore.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di rispondere entro **2 mesi** dalla richiesta. I dati devono essere forniti in forma aggregata, in modo da non consentire la riconoscibilità diretta o indiretta della retribuzione individuale di singoli colleghi (si tratta di medie ponderate per genere, non di informazioni nominali).

Il datore di lavoro è altresì tenuto a **informare annualmente tutti i lavoratori** dell'esistenza di questo diritto e delle modalità per esercitarlo. Sono espressamente **vietate le clausole contrattuali** — anche inserite in accordi individuali, regolamenti aziendali o contratti standard — che impediscano o limitino la possibilità dei lavoratori di comunicare la propria retribuzione ad altri.

7. Reporting sul divario retributivo di genere (artt. 9–10) — Solo per imprese ≥ 100 dipendenti

Le imprese con **almeno 100 dipendenti** sono soggette a obblighi di raccolta, verifica e trasmissione di dati sul divario retributivo di genere all'**Organismo di Monitoraggio** istituito presso il Ministero del Lavoro. I dati oggetto di rilevazione comprendono: divario retributivo medio e mediano di genere; divario nelle componenti variabili della retribuzione (premi, bonus); distribuzione dei lavoratori per quartili retributivi; differenze retributive per categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. La correttezza delle informazioni deve essere confermata dal datore di lavoro previa **consultazione delle rappresentanze dei lavoratori**.

Le scadenze sono differenziate per dimensione aziendale:

Dimensione aziendale	Prima raccolta dati	Periodicità
≥ 250 dipendenti	Entro 7 giugno 2027	Annuale
150–249 dipendenti	Entro 7 giugno 2027	Triennale
100–149 dipendenti	Entro 7 giugno 2031	Triennale
< 100 dipendenti	Nessun obbligo	–

I dati trasmessi all'Organismo di Monitoraggio vengono in parte **resi pubblici** in forma aggregata. Restano riservate le informazioni che consentirebbero l'identificazione delle condizioni economiche individuali dei singoli lavoratori (tutela GDPR – Reg. UE 2016/679).

8. Procedura di valutazione congiunta (art. 10)

La procedura di valutazione congiunta è il meccanismo correttivo previsto dal decreto per i casi in cui il reporting riveli squilibri significativi. Si attiva quando le informazioni raccolte evidenziano una **differenza retributiva media tra uomini e donne pari o superiore al 5%** all'interno di una stessa categoria di lavoratori, e il datore di lavoro non sia in grado di giustificarla con fattori oggettivi e gender-neutral.

In tale caso, il datore deve avviare la procedura entro **sei mesi**, in collaborazione con le rappresentanze dei lavoratori, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e gli organismi di parità. La procedura deve sfociare nell'adozione di misure correttive vincolanti. In caso di inottemperanza, scattano le sanzioni previste dal decreto.

9. Tutele e meccanismo sanzionatorio (artt. 12–13)

9.1 Inversione dell'onere della prova

In caso di contenzioso per discriminazione retributiva, non è il lavoratore a dover dimostrare di aver subito un trattamento ingiusto: è il **datore di lavoro a dover documentare che le proprie scelte retributive rispondono a criteri oggettivi e non discriminatori**. L'inversione opera automaticamente quando il datore non ha rispettato gli obblighi di trasparenza del decreto. Questo trasforma la compliance da adempimento formale a presidio concreto del rischio legale.

9.2 Conseguenze in caso di violazione

- Risarcimento integrale del danno subito dal lavoratore, incluso il danno non patrimoniale (art. 12, D.Lgs. 198/2006).
- Esclusione da agevolazioni finanziarie, creditizie e da appalti pubblici nei casi più gravi (art. 41, D.Lgs. 198/2006 come modificato).
- Sanzioni amministrative pecuniarie per specifiche violazioni degli obblighi di trasparenza (importi da definire con decreto attuativo — ad oggi non ancora emanato).
- Nullità delle clausole contrattuali che vietano la comunicazione della retribuzione (operante ex lege, senza necessità di impugnazione).

10. Profili di protezione dei dati personali

Il Garante per la protezione dei dati personali ha reso parere favorevole sul testo definitivo, confermando la compatibilità del decreto con il **GDPR (Reg. UE 2016/679)**. Le informazioni retributive sono dati personali: la loro raccolta, trasmissione e comunicazione deve avvenire in forma aggregata, impedendo la riconducibilità alle condizioni economiche di un singolo lavoratore.

11. Piano degli adempimenti per le imprese clienti

Da porre in essere immediatamente (entro il 7 giugno 2026)

- Revisione di tutti gli annunci di lavoro, form di candidatura e template di colloquio: eliminare qualsiasi riferimento o domanda sulla retribuzione pregressa; inserire la fascia salariale prevista.

- Formazione delle figure coinvolte nei processi di selezione (HR, line manager, titolari) sul divieto di chiedere la RAL pregressa.
- Verifica e nullificazione delle clausole di segretezza retributiva presenti nei contratti individuali o nei regolamenti aziendali.
- Predisposizione di un format di risposta scritta per le richieste di informazione retributiva dei lavoratori (art. 7), con identificazione del referente aziendale competente e del relativo termine di 60 giorni.
- Verifica dell'aggiornamento del registro del trattamento dei dati (GDPR) in relazione ai nuovi flussi informativi introdotti dal decreto.

Entro il 2026

- Mappatura delle posizioni aziendali e verifica della coerenza con i livelli di inquadramento del CCNL applicato (job grading).
- Per le imprese con superminimi individuali: documentare i criteri di attribuzione e verificarne la neutralità di genere.
- Per le imprese ≥ 100 dipendenti: avviare la raccolta dei dati retributivi disaggregati per genere in vista delle scadenze di reporting.

Da monitorare

- Pubblicazione del decreto istitutivo dell'Organismo di Monitoraggio presso il Ministero del Lavoro.
- Emanazione delle istruzioni operative per la trasmissione del rapporto sul divario retributivo.
- Adozione del decreto ministeriale sulle modalità di risposta per le imprese < 50 dipendenti.
- Determinazione degli importi delle sanzioni amministrative pecuniarie.

* * *

Lo Studio rimane a disposizione per una valutazione personalizzata dei profili di rischio e per l'assistenza negli adempimenti.

Cordiali saluti
Villa Roveda Associati