

# Guida alla **trasparenza salariale:** cosa cambia da giugno 2026



Studio Ulivi  
Professionisti per

# Cosa trovi in questa guida



|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| 1. Come nasce la legge sulla trasparenza | 3  |
| 2. Cosa cambia per le aziende            | 4  |
| 3. Trasparenza prima dell'assunzione     | 8  |
| 4. Informazioni ai lavoratori            | 9  |
| 5. Cosa vuol dire lavoro di pari valore  | 13 |
| 6. Reporting periodico                   | 17 |
| 7. Rischi e sanzioni                     | 21 |
| 8. Check list Operativo                  | 22 |
| 9. Appendice                             | 24 |

# Come nasce la Legge sulla trasparenza

---

## In sintesi

- L'Unione Europea vuole far emergere eventuali differenze di retribuzione ingiustificate tra uomini e donne. La direttiva UE non impone stipendi uguali per tutti, ma obbliga le aziende ad avere criteri più chiari e informazioni più accessibili. Il principio di base è: stessa retribuzione per lo stesso Lavoro o per un Lavoro di "pari valore".
- In Italia la direttiva UE 2023/970 è stata recepita con decreto legislativo pubblicato in gazzetta il 1 giugno 2026, ma sarà necessario verificare:
  - eventuali decreti attuativi;
  - chiarimenti ministeriali e del Garante Privacy.
- Anche se il principio della parità retributiva esiste già da anni, la nuova normativa nasce perché in pratica spesso è difficile capire se una differenza salariale sia giustificata o meno. Il problema non è tanto "quanto prende una persona", ma anche come viene deciso quello stipendio.
- In più, il tema non è marginale: secondo Eurostat, nel 2024 il gender pay gap medio non corretto nell'Unione Europea era pari all'11,1%, cioè le donne guadagnavano in media l'11,1% in meno degli uomini in termini di retribuzione oraria lorda.

# Cosa cambia per le aziende

| <b>TRASPARENZA RETRIBUTIVA</b><br><b>D.LGS. 7 MAGGIO 2026 N. 96 (Attuaz. Direttiva UE 2023/970)</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Premessa</b>                                                                                     | Con il Decreto Legislativo n. 96 del 7 maggio 2026, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026 ed efficace dal 7 giugno 2026, il legislatore italiano recepisce la Direttiva UE 2023/970 introducendo un sistema organico di trasparenza retributiva volto a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne. La riforma interviene non soltanto sulla fase di selezione del personale ma anche sui rapporti di lavoro già in essere, imponendo nuovi obblighi informativi, documentali e organizzativi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>ARTICOLO 1<br/>Oggetto e finalità</b>                                                            | L'articolo individua la finalità generale del decreto: rafforzare l'effettiva applicazione del principio della parità di retribuzione attraverso strumenti di trasparenza salariale e nuovi meccanismi di tutela. La disposizione chiarisce immediatamente che il legislatore non intende imporre uniformità retributiva assoluta, bensì rendere verificabili le differenze economiche esistenti. Diventa quindi centrale la capacità del datore di lavoro di dimostrare che eventuali differenze salariali derivino da criteri oggettivi, neutrali e documentabili.<br>Dal punto di vista operativo, questo articolo costituisce la chiave interpretativa di tutto il decreto: l'attenzione si sposta dalla sola retribuzione finale ai processi che determinano quella retribuzione.                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>ARTICOLO 2<br/>Ambito di applicazione</b>                                                        | L'articolo definisce l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina.<br>Le nuove regole si applicano sia ai datori di lavoro pubblici sia a quelli privati e riguardano il lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato, inclusi part time e posizioni dirigenziali. Il recepimento italiano ha inoltre ampliato la platea rispetto alle prime bozze, includendo ulteriori categorie contrattuali precedentemente escluse.<br>Dal punto di vista pratico, il messaggio è molto chiaro: la trasparenza retributiva non rappresenta un adempimento destinato soltanto alle grandi imprese ma costituisce una disciplina destinata ad avere impatto diffuso anche sulle realtà di dimensioni ridotte.<br>In sintesi la platea di riferimento è rappresentata dalla generalità dei lavoratori subordinati. Restano esclusi i lavoratori domestici.<br>Per alcune tipologie particolari di rapporto restano possibili chiarimenti applicativi (vedi intermittenti)                                                |
| <b>ARTICOLO 3<br/>Definizioni</b>                                                                   | L'articolo introduce le definizioni fondamentali necessarie per applicare correttamente la disciplina. Particolare rilievo assumono le definizioni di:<br>– retribuzione;<br>– divario retributivo;<br>– categoria di lavoratori comparabili;<br>– componenti retributive fisse e variabili.<br>L'importanza pratica di questo articolo è elevata poiché delimita concretamente quali elementi debbano essere considerati quando si effettuano confronti retributivi o si valutano eventuali differenze salariali. La definizione ampia di retribuzione porta inevitabilmente l'attenzione anche verso superminimi, premi, bonus e componenti accessorie.<br>La novità è rappresentata dall'introduzione della "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 |
| <b>ARTICOLO 4<br/>Stesso lavoro e lavoro di pari valore</b>                                         | Questa disposizione rappresenta uno dei punti centrali dell'intero decreto.<br>Il legislatore chiarisce che il confronto retributivo non riguarda soltanto lavoratori che svolgono mansioni identiche ma può riguardare anche lavori differenti purché caratterizzati da pari valore. Per determinare il valore del lavoro devono essere considerati elementi quali:<br>– competenze richieste;<br>– responsabilità;<br>– autonomia;<br>– condizioni di lavoro;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>– impatto organizzativo.</li> </ul> <p>Il decreto attribuisce inoltre particolare rilievo ai sistemi classificatori previsti dai contratti collettivi, riconoscendo ai CCNL una funzione centrale nella valutazione delle posizioni lavorative. Ciò non significa però che il livello contrattuale costituisca automaticamente prova definitiva: permane il rischio di contestazioni in presenza di mansioni effettive non coerenti con l'inquadramento.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>ARTICOLO 5<br/>Trasparenza retributiva prima dell'assunzione</b>        | <p>L'articolo modifica profondamente le procedure di recruiting.</p> <p>Il datore di lavoro deve fornire informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia retributiva prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Viene inoltre introdotto il divieto di chiedere informazioni sulla retribuzione percepita nei precedenti rapporti.</p> <p>Questa disposizione comporta conseguenze operative immediate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– revisione degli annunci di lavoro;</li> <li>– modifica delle procedure di selezione;</li> <li>– formazione del personale HR;</li> <li>– definizione preventiva delle salary band.</li> </ul> <p>Per molte aziende il cambiamento più significativo sarà proprio la necessità di strutturare politiche retributive maggiormente formalizzate. Pertanto la modifica più immediata è rappresentata dagli annunci attualmente in essere che devono essere aggiornati entro il 7 giugno 2026 alla nuova normativa.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>ARTICOLO 6<br/>Trasparenza della determinazione delle retribuzioni</b>  | <p>L'articolo impone ai datori di lavoro di rendere conoscibili i criteri utilizzati per determinare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– livelli retributivi;</li> <li>– inquadramenti;</li> <li>– progressioni economiche.</li> </ul> <p>Per le aziende che applicano contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, il rinvio ai sistemi classificatori del CCNL costituisce normalmente modalità ordinaria di adempimento. Per le imprese di minori dimensioni (PMI) alcuni obblighi risultano alleggeriti (la novità maggiore è rappresentata dalla semplificazione significativa per chi applica un CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Infatti l'informativa resa all'assunzione ai sensi del D.Lgs. 152/1997 costituisce «modalità ordinaria di adempimento» dell'obbligo di trasparenza retributiva. Pertanto per la grande maggioranza delle PMI italiane, non serve documentazione aggiuntiva)</p> <p>L'impatto operativo riguarda soprattutto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– sistemi premianti;</li> <li>– superminimi;</li> <li>– aumenti individuali;</li> <li>– progressioni economiche discrezionali.</li> </ul> <p>Più tali strumenti risultano informali, maggiore sarà il rischio di criticità future.</p> |
| <b>ARTICOLO 7<br/>Diritto di Informazione</b>                              | <p>L'articolo introduce un vero e proprio diritto soggettivo del lavoratore a ricevere informazioni retributive.</p> <p>Il lavoratore può chiedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– informazioni sul proprio livello retributivo;</li> <li>– informazioni sui livelli retributivi medi distinti per genere;</li> <li>– informazioni relative alla categoria di lavoratori comparabili.</li> </ul> <p>Il datore di lavoro deve fornire risposta scritta entro due mesi.</p> <p>Operativamente questo articolo richiede:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– procedure interne;</li> <li>– soggetti incaricati delle risposte;</li> <li>– sistemi di raccolta dati;</li> <li>– gestione privacy.</li> </ul> <p>Per molte aziende sarà probabilmente questa la disposizione con maggiore impatto immediato.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>ARTICOLO 8<br/>Accessibilità delle informazioni</b>                     | <p>Tutte le informazioni che il datore di lavoro deve fornire a candidati e lavoratori dovranno essere accessibili anche alle persone con disabilità. L'azienda dovrà quindi prestare attenzione non soltanto al contenuto delle comunicazioni, ma anche alle modalità con cui vengono rese disponibili.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>ARTICOLO 9<br/>Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo</b> | <p>Il decreto introduce nuovi obblighi di raccolta, elaborazione e comunicazione dei dati sul gender pay gap per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti.</p> <p>I dati richiesti riguarderanno non soltanto il divario retributivo medio, ma anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– componenti variabili</li> <li>– quartili retributivi</li> <li>– differenze per categorie professionali</li> <li>– dati distinti per genere</li> <li>– distribuzione dei premi</li> </ul> <p>Le aziende dovranno inoltre essere in grado di giustificare i dati comunicati e fornire chiarimenti entro 60 giorni in caso di richiesta.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>ARTICOLO 10<br/>Valutazione congiunta delle retribuzioni</b>            | <p>Quando emerge contemporaneamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un divario retributivo almeno pari al 5%</li> <li>– assenza di motivazioni oggettive</li> <li>– mancata correzione entro sei mesi</li> </ul> <p>l'azienda dovrà effettuare una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori.</p> <p>L'obiettivo non è soltanto correggere differenze esistenti, ma individuare le cause organizzative che generano disparità salariali.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ARTICOLO 11<br/>Protezione dei dati</b>                | La trasparenza salariale dovrà convivere con la normativa privacy. I dati retributivi individuali non potranno essere divulgati liberamente e, nei casi in cui le informazioni consentano di identificare singoli lavoratori, l'accesso sarà limitato a soggetti specificamente individuati dalla norma.                                                                                                                                                                                      |
| <b>ARTICOLO 12<br/>Tutela giudiziaria</b>                 | Il decreto rafforza gli strumenti di tutela contro le discriminazioni salariali. Le azioni potranno essere promosse non soltanto dai lavoratori ma, su delega, anche da rappresentanti dei lavoratori, organizzazioni sindacali e soggetti collettivi che perseguono finalità di parità. Viene inoltre rafforzata la tutela contro eventuali ritorsioni.                                                                                                                                      |
| <b>ARTICOLO 13<br/>Sanzioni</b>                           | In caso di discriminazioni retributive accertate trovano applicazione le disposizioni sanzionatorie previste dal Codice delle Pari Opportunità. Il sistema sanzionatorio si collega quindi alle tutele già esistenti, rafforzandone l'ambito applicativo.                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>ARTICOLO 14<br/>Organismo di monitoraggio</b>          | Presso il Ministero del Lavoro viene istituito un organismo dedicato al monitoraggio della trasparenza retributiva.<br>Tra i compiti principali: <ul style="list-style-type: none"> <li>• raccolta dati</li> <li>• pubblicazione statistiche</li> <li>• analisi del gender pay gap</li> <li>• monitoraggio delle valutazioni congiunte</li> <li>• sensibilizzazione imprese e lavoratori</li> </ul>                                                                                           |
| <b>ARTICOLO 15<br/>Statistiche</b>                        | Dal 2028 il Ministero del Lavoro trasmetterà annualmente a Eurostat i dati nazionali sul divario retributivo di genere. L'obiettivo è uniformare il monitoraggio europeo e consentire confronti statistici tra Stati membri.                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>ARTICOLO 16<br/>Clausola di invarianza finanziaria</b> | Le amministrazioni pubbliche dovranno applicare il decreto senza nuovi oneri economici, utilizzando le risorse già disponibili                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>ARTICOLO 17<br/>Entrata in vigore</b>                  | Il decreto entra ufficialmente in vigore il 7 giugno 2026.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Considerazioni finali</b>                              | Il D.Lgs. 96/2026 introduce una logica completamente diversa rispetto al passato: la conformità non sarà più valutata soltanto sulla base della correttezza della busta paga, ma anche sulla capacità dell'organizzazione di spiegare, documentare e giustificare le proprie politiche retributive. Le imprese dovranno pertanto iniziare a considerare la gestione retributiva non più soltanto come un tema amministrativo, ma come un processo organizzativo documentabile e verificabile. |

## Gli obblighi

Le novità principali riguardano tre grandi aree:

| AREA                                      | CONTENUTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Trasparenza prima delle assunzioni</b> | <p>Obbligo di comunicare la retribuzione o la fascia retributiva. Le aziende dovranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ comunicare la retribuzione iniziale o la fascia retributiva;</li> <li>▪ utilizzare annunci neutri rispetto al genere;</li> <li>▪ evitare richieste sulla retribuzione precedente del candidato.</li> </ul> <p><b>ATTENZIONE!!</b> ⚠ Nel testo definitivo in Gazzetta è previsto che: la retribuzione iniziale o la fascia retributiva devono essere comunicate al candidato prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Nella pratica, molte aziende sceglieranno di inserirle direttamente negli annunci</p> |
| <b>Diritto di informazione</b>            | <p>I lavoratori potranno richiedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ informazioni sul proprio livello retributivo;</li> <li>▪ criteri utilizzati per determinare la retribuzione;</li> <li>▪ livelli retributivi medi, distinti per sesso, relativi a lavoratori che svolgono: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ lo stesso lavoro o lavoro di pari valore</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Reporting sul gender pay gap</b>       | <p>Obblighi periodici di comunicazione per le aziende sopra determinate soglie dimensionali. Le informazioni dovranno essere fornite tenendo conto del rispetto della privacy e della protezione dei dati personali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ senza rendere identificabile la retribuzione del singolo collega;</li> <li>▪ nel rispetto del GDPR.</li> <li>▪ Per le aziende di minori dimensioni sono attesi chiarimenti specifici sulle modalità pratiche di comunicazione dei dati aggregati.</li> </ul>                                                                                                                         |

| Tema                           | Cosa cambia                                                                                                                                                                                                        | Da quando                                                                                                                                 | Per chi                                                                                               |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Annunci di Lavoro</b>       | Devi indicare la RAL o un range negli Annunci. Gli annunci devono essere scritti in modo neutro rispetto al genere                                                                                                 | 7 giugno 2026                                                                                                                             | Tutte le aziende                                                                                      |
| <b>Colloquio</b>               | Non puoi chiedere al candidato la RAL attuale o precedente                                                                                                                                                         | 7 giugno 2026                                                                                                                             | Tutte le aziende                                                                                      |
| <b>Richieste dipendenti</b>    | I dipendenti possono chiedere la RAL media, divisa per sesso, di chi svolge lo stesso Lavoro o Lavoro di pari valore                                                                                               | 7 giugno 2026                                                                                                                             | Restano possibili chiarimenti applicativi sulle modalità pratiche di comunicazione dei dati aggregati |
| <b>Libertà di condivisione</b> | Non puoi impedire ai lavoratori di rendere nota la propria retribuzione                                                                                                                                            | 7 giugno 2026                                                                                                                             | Tutte le aziende                                                                                      |
| <b>Criteri retributivi</b>     | Se applichi solo il CCNL, basta il rimando al CCNL<br>Se ci sono elementi che il CCNL non copre (es. superminimi, progressioni legate alla performance) si deve comunicarle proattivamente ai lavoratori           | 7 giugno 2026                                                                                                                             | Tutte le aziende                                                                                      |
| <b>Aumenti e promozioni</b>    | Si deve rendere disponibili i criteri di crescita della RAL, se esistenti.<br>Possono essere: solo gli scatti di anzianità da CCNL oppure aumenti di RAL stabiliti in base a criteri diversi definiti dall'azienda | 7 giugno 2026                                                                                                                             | 50+ dipendenti                                                                                        |
| <b>Reporting periodico</b>     | Devi comunicare dati sul divario retributivo di genere ogni anno)                                                                                                                                                  | Dal 2027 per le aziende con 150+ dipendenti (ogni 3 anni) mentre per quelle con 250+ (ogni anno). Dal 2031 per le aziende 100+ dipendenti |                                                                                                       |
| <b>Valutazione congiunta</b>   | Se dal report emerge un gap > 5%, puoi ricevere richiesta di chiarimenti da lavoratori, sindacati, Ispettorato del lavoro e organismi per la parità. Hai 6 mesi per rispondere e per correggere.                   | Quando si verificano le condizioni previste                                                                                               | 100+ dipendenti                                                                                       |

# Trasparenza prima dell'assunzione

## In sintesi

Quando cerchi una nuova persona, sarà necessario:

- indicare la retribuzione iniziale o la fascia retributiva. Attenzione: non è certo quale sia un range ragionevole. Un criterio pratico è applicare la differenza di RAL tra livelli del CCNL, un range eccessivamente ampio potrebbe risultare poco coerente con la finalità di trasparenza perseguita dalla norma. Naturalmente, per i dirigenti diventa più difficile individuare un range;
- indicare il CCNL applicato;
- non fare domande sulla RAL attuale o precedente. Piuttosto, si può chiedere al candidato se il range di RAL indicato nell'annuncio sia coerente con le sue aspettative. Naturalmente, non puoi impedire al candidato di menzionare la sua RAL, ma devi cercare di riportare la conversazione sul range che è stato individuato dall'azienda per l'assunzione. Se si pensa che il candidato sia troppo qualificato per il ruolo, si può valutare di fare al candidato una proposta superiore e assumerlo per un altro ruolo (con un altro livello di inquadramento);
- scrivere annunci neutri rispetto al genere (es. "cerchiamo un/una contabile senior" oppure "cerchiamo contabile senior").

| PRIMA                                                                  | DOPO                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ANNUNCIO DI LAVORO</b>                                              |                                                                                                                                                             |
| "Cerchiamo un Sales Manager. Retribuzione commisurata all'esperienza." | "Cerchiamo Sales Manager. Fascia retributiva indicativa: 40.000—45.000€ di RAL + variabile, in base a esperienza. CCNL applicato: Commercio."               |
|                                                                        | Utilizzare formulazioni neutre rispetto al genere;<br>Evitare riferimenti discriminatori;<br>Contenere indicazioni economiche sufficientemente trasparenti. |
| <b>COLLOQUIO</b>                                                       |                                                                                                                                                             |
| "Qual è la tua RAL attuale?"                                           | "Per questa posizione abbiamo previsto una fascia tra 35.000€ e 42.000€. È coerente con le tue aspettative?"                                                |
| Basare l'offerta economica sullo stipendio precedente                  | ragionare su range retributivi;<br>utilizzare criteri oggettivi;<br>collegare la proposta al livello di inquadramento                                       |

# Informazioni ai lavoratori

## In sintesi

- I dipendenti potranno chiedere informazioni sui livelli retributivi medi, divisi per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso Lavoro o un Lavoro di pari valore. Il datore di lavoro dovrà rispondere per iscritto **entro 2 mesi** (e la risposta deve giustificare eventuali differenze).
- Dati che potrebbero essere richiesti: Tra gli elementi previsti:
  - differenza retributiva media;
  - differenza mediana;
  - bonus e componenti variabili;
  - distribuzione nei quartili retributivi;
  - percentuale di lavoratori che percepiscono premi. Restano possibili chiarimenti applicativi sulle modalità tecniche di trasmissione delle informazioni.
- Una volta l'anno il datore di lavoro dovrà comunicare (es. via email, annuncio in bacheca, ecc) a tutti i dipendenti l'esistenza di questo diritto e come esercitarlo. Se viene messo un annuncio in bacheca, è sufficiente pubblicarlo una volta e tenerlo sempre lì.
- Per le aziende di minori dimensioni restano possibili chiarimenti applicativi sulle modalità pratiche di gestione delle richieste e sull'aggregazione dei dati., per evitare che rivelino informazioni su gruppi troppo piccoli e violino la privacy.
- Un lavoratore potrebbe contestare:
  - sottoinquadramento;
  - errata classificazione;
  - differenze retributive non giustificate.

## Cosa può chiedere un dipendente

Un dipendente potrà chiedere, ad esempio: "Qual è il livello retributivo medio delle persone che svolgono il mio stesso Lavoro o un Lavoro di pari valore?"

La richiesta può arrivare:

- direttamente dal dipendente;
- tramite rappresentanti dei lavoratori;
- tramite organismi per la parità, con specifica delega.

## Come calcolare la RAL media

La nuova disciplina sulla trasparenza retributiva richiede di prestare attenzione non soltanto ai minimi previsti dal CCNL, ma all'intero sistema retributivo applicato in azienda.

La retribuzione da considerare ai fini delle valutazioni sul divario salariale non riguarda infatti esclusivamente il salario base, ma comprende anche componenti complementari e variabili.

Pertanto, nella valutazione delle differenze retributive occorre considerare tutta la retribuzione fissa a variabile.

Particolare attenzione deve essere posta alle aziende con almeno 100 dipendenti, per le quali il decreto introduce specifici obblighi di raccolta, elaborazione e comunicazione dei dati sul divario retributivo, includendo espressamente anche le componenti complementari e variabili.

### Minimi CCNL vs superminimi e variabili

La nuova disciplina non limita il concetto di retribuzione ai soli trattamenti minimi previsti dal CCNL. Il decreto adotta infatti una nozione ampia di retribuzione che comprende non soltanto gli elementi fissi ma anche le componenti complementari e variabili. Pertanto, nella valutazione delle differenze retributive e negli obblighi di trasparenza assumono rilevanza anche elementi ulteriori rispetto al solo minimo contrattuale.

Rientrano quindi nel perimetro della trasparenza retributiva:

- salario o stipendio base;
- superminimi individuali;
- premi;
- bonus;
- MBO e sistemi incentivanti;
- componenti accessorie;
- elementi variabili della retribuzione;
- benefit collegati al rapporto di lavoro.

### ATTENZIONE ⚠ Rispetto delle regole Privacy

Questo non significa automaticamente che il lavoratore abbia diritto a conoscere la retribuzione individuale di un collega. Le informazioni devono infatti essere fornite nel rispetto delle regole privacy e mediante criteri di aggregazione previsti dal decreto.

### ATTENZIONE ⚠ Impatto operativo

Le aziende dovranno quindi prestare particolare attenzione a:

- superminimi storici non documentati;
- premi discrezionali;
- aumenti individuali non formalizzati;
- sistemi incentivanti non supportati da criteri oggettivi;
- differenze economiche giustificate soltanto da prassi aziendali.

## Come rispondere alle domande nella pratica

|                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Step 1.<br/>Creare una<br/>procedura interna</b>       | <p>Definire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• canale di richiesta;</li> <li>• responsabile per la risposta (HR o altra persona);</li> <li>• tempi di risposta (max 2 mesi);</li> <li>• template di risposta;</li> <li>• modalità di conservazione della documentazione.</li> </ul> <p>Comunica una volta all'anno ai lavoratori il diritto di chiedere informazioni.</p>                                                                                                                                                       |
| <b>Step 2.<br/>Calcolare la RAL<br/>media per livello</b> | <p>Per ogni livello di inquadramento del CCNL, calcola:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• livello retributivo medio uomini;</li> <li>• livello retributivo medio donne;</li> </ul> <p>Ai fini della informativa da dare ai dipendenti, devi guardare non solo gli stipendi minimi da CCNL, ed eventuali superminimi, bonus, MBO, ecc.</p>                                                                                                                                                                                       |
| <b>Step 3.<br/>Proteggere la<br/>privacy</b>              | <p>Non puoi comunicare la RAL del singolo lavoratore: per le aziende con meno di 50 dipendenti, il ministero dovrebbe indicare delle modalità semplificate, ma al momento non lo ha ancora fatto.</p> <p>Potrebbe capitare che tu abbia 50+ dipendenti, ma solo due persone in un certo livello: se uno dei due lavoratori richiede informazioni, non può essere comunicato quanto prende l'altro. In quel caso, occorrerà fornire le informazioni con modalità che non consentano l'identificazione indiretta dei singoli lavoratori.</p> |

## Esempio di risposta al dipendente

Gentile \_\_\_\_\_,

abbiamo ricevuto la Sua richiesta di informazioni sui livelli retributivi medi relativi alla categoria di lavoratori comparabile alla tua posizione.

La categoria individuata è: "Customer Support Specialist — livello 4 CCNL Commercio". Livello retributivo medio lordo annuo:

- uomini: 31.200€
- donne: 30.800€

Per eventuali chiarimenti puoi rispondere a questa comunicazione entro [x giorni].

In riscontro alla richiesta pervenutaci in data [GG/MM/AAAA], con la presente comunicazione [NOME AZIENDA] fornisce le informazioni richieste ai sensi dell'art.7 del D.Lgs. attuativo della Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, in materia di trasparenza retributiva e di parità di retribuzione tra donne e uomini.

Il presente documento è redatto nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e delle disposizioni a tutela della riservatezza dei dati personali dei lavoratori.

Informazioni sul livello retributivo individuale

Ai sensi dell'art.7 del decreto, Le comunichiamo che il Suo livello retributivo individuale è il seguente:

- Retribuzione Annuale Lorda (RAL) strutturale: \_\_\_\_\_
- Retribuzione oraria lorda: \_\_\_\_\_
- Livello contrattuale: \_\_\_\_\_
- CCNL applicato: \_\_\_\_\_

### Livelli retributivi medi della categoria di appartenenza

Di seguito si riportano i livelli retributivi medi (RAL lorda strutturale), suddivisi per sesso, dei lavoratori appartenenti alla medesima categoria che svolgono lo stesso Lavoro o un Lavoro di pari valore, ai sensi degli artt. 3 e 7 del decreto.

Categoria di riferimento: [es. Impiegati/e - 3° livello CCNL / ruolo: Analista]- 3° livello CCNL / ruolo: Analista]

| Categoria / Livello CCNL    | N. lavoratori | RAL media donne | RAL media uomini | RAL media complessiva |
|-----------------------------|---------------|-----------------|------------------|-----------------------|
| [Categoria / Livello CCNL]  | [N]           | € [importo]     | € [importo]      | € [importo]           |
| [Eventuale altra categoria] | [N]           | € [importo]     | € [importo]      | € [importo]           |

I dati sopra riportati sono elaborati sulla base dei dati retributivi al [DATA DI RIFERIMENTO] e si riferiscono ai lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato e/o determinato, esclusi i contratti di Lavoro domestico e Lavoro intermittente.

### Criteri di determinazione della retribuzione

La retribuzione in azienda è determinata sulla base dei seguenti criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, come previsto dall'art. 6 del decreto:

- Inquadramento CCNL: inquadramento contrattuale previsto dal CCNL applicato (livello e categoria legale);
- Anzianità: anzianità di servizio maturata nella medesima categoria;
- Formazione: livello di formazione, titoli di studio e certificazioni professionali rilevanti per il ruolo;
- Complessità del ruolo: complessità delle mansioni, responsabilità assegnate e autonomia decisionale;
- Performance: performance individuale valutata attraverso il sistema di valutazione aziendale (ove applicabile);
- Altro: [ALTRO CRITERIO SPECIFICO DELL'AZIENDA, se presente].

Per i datori di Lavoro che applicano il [NOME CCNL], l'obbligo di trasparenza sui criteri retributivi si intende assolto mediante rinvio ai criteri, livelli di inquadramento e trattamenti economici previsti dal contratto collettivo (art. 6, co. 2, del decreto).

#### Diritti del lavoratore e ulteriori informazioni

Ai sensi della normativa vigente, Le ricordiamo che:

- ha il diritto di rendere nota la propria retribuzione (art.7, co. 6 del decreto) e eventuali clausole contrattuali contrarie sono nulle;
- le informazioni ricevute sui livelli retributivi medi dei colleghi possono essere utilizzate 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 (art.7, co.7);
- qualora ritenga le informazioni ricevute imprecise o incomplete, ha il diritto di richiedere chiarimenti e dettagli aggiuntivi (art.7, co. 5); la risposta aziendale sarà motivata;
- può esercitare il proprio diritto anche tramite le rappresentanze sindacali (RSU/ RSA) o l'organismo per la parità, su specifica delega;
- in caso di ritenuta violazione del principio di parità retributiva, può agire in giudizio beneficiando dell'inversione dell'onere della prova prevista dall'art. 16 del decreto.

[Contatti eventuale referente aziendale per la trasparenza retributiva - non obbligatorio ma può rendere la gestione dell'obbligo più facile]

Rimaniamo a Sua disposizione per qualsiasi chiarimento o approfondimento.

La presente risposta è fornita entro il termine di due mesi dalla data della richiesta, come previsto dall'art.7, co. 1 del decreto.

Cordiali saluti,

# Cosa vuol dire Lavoro di pari valore

## In sintesi

- Se due persone sono inquadrate allo stesso livello, si presume facciano lavori di pari valore.
  - Nel recepire la direttiva UE, l'Italia ha infatti scelto di partire da un'assumption: i CCNL indicano già i livelli di inquadramento in base alle caratteristiche del Lavoro e al modo in cui viene svolto.
  - **Attenzione:** la presunzione può essere superata. Se il Lavoro che un dipendente fa non corrisponde veramente a quel livello secondo il CCNL, corri il rischio che il lavoratore avvii un contenzioso e chieda di essere inquadrato diversamente (e le differenze retributive).
  - Come individuare il "lavoro di pari valore"? La normativa europea non richiede necessariamente identità di mansione. Il confronto può riguardare:
    - lavori diversi;
    - ma di pari valore in termini di:
    - competenze;
    - responsabilità;
    - autonomia;
    - impatto organizzativo;
    - condizioni lavorative.
- Il recepimento italiano attribuisce forte rilevanza:
- ai livelli di inquadramento previsti dal CCNL;
  - ai sistemi classificatori contrattuali.
- ⚠ Tuttavia: la presunzione non è assoluta.

## CONFRONTO TRA RETRIBUZIONI

| Confronto tra due dipendenti                                                                                                                                                                                                                                                                        | Esempi di criteri potenzialmente legittimi                                                                                                                                                           | Esempi problematici                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• stesso livello;</li> <li>• stessa seniority;</li> <li>• stessa autonomia;</li> <li>• stesso ruolo operativo.</li> </ul> <p>Se esiste una differenza significativa di retribuzione:</p> <p>⚠ l'azienda dovrà poterla giustificare con criteri oggettivi</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• anzianità;</li> <li>• competenze specifiche;</li> <li>• certificazioni;</li> <li>• responsabilità aggiuntive;</li> <li>• performance documentate</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• "ha negoziato meglio";</li> <li>• "arrivava da un'azienda dove guadagnava di più";</li> <li>• "era urgente assumere".</li> </ul> |

## **Contesto: cosa vuol dire inquadrare un dipendente**

- Quando assumi un lavoratore, devi definire le mansioni specifiche e in che modo dovrà lavorare (cioè se ha responsabilità sui colleghi o su aree specifiche, se è autonomo o si limita ad eseguire compiti definiti, ecc.).
- Tutti i CCNL hanno un "mansionario", cioè un elenco esemplificativo di mansioni collegate a un particolare livello (perché valutano che certe combinazioni di competenze + responsabilità + impegno + condizioni corrispondono a un determinato livello).
- Ad esempio: il CCNL Commercio elenca che nel 1° livello rientrano "lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate", come ad esempio capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), marketing, legale, oppure responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti, product manager, ecc.

Attenzione: il livello di inquadramento non dipende dal nome che dai al ruolo, ma da come quella persona lavora concretamente ogni giorno. Le domande che devi farti sono: quanto è autonoma? Che responsabilità ha davvero? Ha bisogno che qualcuno le dica cosa fare, o se lo gestisce da sola?

## **ESEMPIO PRATICO**

### **Assunzione di un Marketing Specialist (CCNL Commercio Confcommercio)**

- Step 1- Mansioni. Gestione di campagne marketing, supporto alla definizione del piano editoriale, analisi dei risultati, coordinamento con fornitori o agenzie, attività SEO/SEM o gestione dei canali digitali.
- Step 2 - Categoria. Impiegato
- Step 3 - Livello. Se ad esempio cerchi un Marketing Specialist che gestisce campagne, si occupa di SEO/SEM, analizza i risultati e coordina agenzie o canali digitali, potrebbe rientrare normalmente nel 3° livello (perché ha autonomia tecnica reale e incide concretamente sui risultati). Se invece cerchi una figura che, oltre a fare il suo Lavoro, coordini un team o dei fornitori in modo continuativo, definisca le strategie dell'area, gestisca budget, potresti salire ad un 2° livello di inquadramento.

Quindi lo stipendio sarebbe di circa €28.000 se lo inquadri al 3° livello e di €32.000 se lo inquadri al 2°.

## **Stesso Lavoro o lavoro di pari valore**

- Nel recepire la direttiva UE, l'Italia ha scelto di partire da un'assumption: i CCNL indicano già i livelli di inquadramento in base alle caratteristiche del Lavoro e al modo in cui viene svolto.
- Quindi, si presume che due dipendenti facciano lavori di pari valore se sono inquadrati allo stesso livello del CCNL. Attenzione: la presunzione può essere superata. Se il Lavoro che un dipendente fa non corrisponde veramente a quel livello secondo il CCNL, corri il rischio che il lavoratore avvii un contenzioso e chieda le differenze retributive.
- Poi le aziende possono decidere di creare delle proprie policy retributive, cioè possono decidere di pagare di più rispetto agli stipendi minimi da CCNL, a patto di utilizzare sempre criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

## **Esempio 1: stesso Lavoro**

Due persone sono entrambe:

- Customer Support Specialist;
- livello 4 CCNL Commercio;
- stessa seniority;
- stesso tipo di clienti;
- stessi turni;
- stessi KPI.

In questo caso in sostanza si tratta dello stesso Lavoro. Se una collega donna prende 28.000€ e l'altro 33.000€, devi poter spiegare la differenza con criteri oggettivi.

Esempi di criteri di differenziazione potenzialmente validi:

- seniority diversa (es. una delle due è pagata di più perché ha avuto degli scatti d'anzianità e l'altro no);
- competenze linguistiche richieste e usate nel ruolo (es. una delle due è assegnata a clienti cinesi, perché parla il cinese, e l'altra no: questo può essere un elemento oggettivo di differenziazione);
- performance documentata;

Attenzione: questa differenziazione di competenze, seniority e performance non deve essere tale da determinare uno “scatto” di inquadramento (e cioè il fatto che una delle due figure di Customer Support Specialist dovrebbe essere inquadrata proprio ad un livello superiore).

Esempi di criteri non oggettivi:

- “ha negoziato meglio”;
- “è arrivato da un'azienda dove prendeva di più”;
- “era urgente assumerlo”;
- “è più motivato/a”

## **Esempio 2: lavoro di pari valore**

Una persona è “Customer care specialist” e un'altra è “Junior Accountant”. Secondo il CCNL Commercio sono entrambi inquadrabili al 3° livello, per una certa combinazione di competenze, responsabilità e condizioni. Quindi è il CCNL che ha già stabilito che quei due lavori sono di pari valore, anche se diversi.

Esempi di lavori di pari valore, presi dai livelli del CCNL Terziario Confcommercio:

| Livello | Caratteristiche                                                                                                                                                    | Esempi                                                                                                                   | RAL(€)    |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1       | Elevata autonomia decisionale e gestionale.<br>Responsabilità strategica su funzioni aziendali o business unit. Coordinamento di team, budget e processi complessi | Head of Marketing, CTO, CIO, Head of Product, IT Manager, Responsabile Marketing, Creative Director, Delivery Manager    | 35.085,82 |
| 2       | Professionalità elevata con autonomia operativa ampia e responsabilità di coordinamento tecnico o progettuale                                                      | Project Manager, Business Analyst, Digital Marketing Manager, SEO/SEM Manager, Scrum Master, UX/UI Lead, Account Manager | 31.299,10 |

|   |                                                                                                               |                                                                                                                                    |           |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3 | Attività specialistiche con autonomia tecnica significativa e responsabilità sui risultati della propria area | Software Developer, Full Stack Developer, System Administrator, SEO Specialist, UX Designer, QA Specialist, Data Specialist        | 27.774,74 |
| 4 | Attività operative specialistiche svolte secondo procedure aziendali con buona autonomia esecutiva            | Junior Developer, Social Media Specialist, Graphic Designer, Customer Success Specialist, Help Desk Specialist, Addetto E-commerce | 24.972,50 |
| 5 | Attività esecutive qualificate con conoscenze tecnico-pratiche di base e limitata autonomia operativa         | Assistente Marketing, Junior Customer Care, Operatore Contact Center, Back Office Assistant, Data Entry                            | 23.241,12 |
| 6 | Attività semplici prevalentemente operative o manuali con supervisione costante.                              | Addetto supporto operativo, Addetto logistica base, Addetto servizi generali                                                       | 21.584,78 |
| 7 | Mansioni elementari o ausiliarie prive di autonomia tecnica.                                                  | Addetto pulizie, Addetto servizi ausiliari                                                                                         | 19.571,44 |

### **Esempio 3: ruoli diversi, valore diverso**

Un Customer Support Specialist e un Head of Sales non sono lavori di pari valore (e dovrebbero quindi essere inquadrati in livelli diversi).

Il secondo ruolo probabilmente ha:

- responsabilità manageriali;
- impatto diretto sul fatturato;
- maggiore autonomia decisionale;
- gestione di team;
- variabile commerciale.

In questo caso non devi giustificare proprio nulla perché non sono lavori “di pari valore”, quindi non si confrontano tra loro.

# Reporting periodico

## In sintesi

Le aziende dovranno informare annualmente i lavoratori:

- dell'esistenza del diritto;
- delle modalità per esercitarlo.

La comunicazione potrà avvenire:

- via email;
- intranet;
- regolamento aziendale;
- affissione in bacheca.

Se emerge:

- un gap retributivo superiore al 5%;
- non giustificato da criteri oggettivi e neutri;
- e non corretto entro i termini previsti, potrebbe scattare una valutazione congiunta con:
  - rappresentanze sindacali;
  - organismi competenti;
  - Ispettorato del lavoro.

⚠ Su questo punto saranno fondamentali:

- i decreti attuativi;
- le modalità operative che verranno definite successivamente.

Pertanto **Attenzione se Gap > 5%**: La Direttiva richiede che il divario non sia giustificato da criteri oggettivi e neutri e non sia stato corretto entro un termine ragionevole.

A partire dal 7 giugno 2027, le aziende da 100+ dipendenti dovranno comunicare dati sul divario retributivo di genere:

| Dimensione aziendale | Prima scadenza | Frequenza   |
|----------------------|----------------|-------------|
| 250+ dipendenti      | 7 giugno 2027  | annuale     |
| 150–249 dipendenti   | 7 giugno 2027  | ogni 3 anni |
| 100–149 dipendenti   | 7 giugno 2031  | ogni 3 anni |

## Dati da preparare

Le aziende soggette al reporting dovranno prepararsi a raccogliere dati su:

- divario retributivo medio di genere, suddiviso per livello di inquadramento: differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne in una certa categoria di lavoratori
- divario retributivo mediano di genere: differenza tra lo "stipendio centrale" degli uomini e quello delle donne, utile per capire il gap senza che pochi stipendi molto alti o molto bassi alterino il risultato
- divario nelle componenti complementari o variabili: differenza tra uomini e donne nella parte "extra" della retribuzione, come superminimi, bonus, premi, MBO o commissioni
- percentuale di uomini e donne che ricevono bonus: quanti uomini e quante donne ricevono effettivamente premi o componenti variabili della retribuzione
- distribuzione di uomini e donne nei quartili retributivi: come uomini e donne sono distribuiti nelle diverse fasce salariali dell'azienda, da quella più bassa a quella più alta
- divari per categorie di lavoratori: differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne, comprensiva delle componenti variabili. Attenzione: non va incluso nel report, ma può essere richiesto dai dipendenti o dall'Ispettorato del Lavoro

## Come calcolare il divario retributivo medio di genere ("gender pay gap")

Il gender pay gap misura la differenza media di retribuzione tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile.

**ATTENZIONE:** la nuova disciplina non limita il confronto ai soli minimi previsti dal CCNL. Il D.Lgs. 96/2026 richiede infatti di considerare anche le componenti complementari e variabili della retribuzione. Per questo motivo, un'analisi corretta del divario retributivo non dovrebbe limitarsi esclusivamente allo stipendio base.

Per ogni dipendente è opportuno raccogliere:

- sesso;
- ruolo / mansione;
- categoria professionale;
- livello di inquadramento;
- tipologia contrattuale;
- retribuzione base;
- superminimi individuali;
- premi;
- bonus;
- componenti variabili;
- benefit economicamente valorizzabili;
- altri elementi retributivi ricorrenti.

Successivamente occorre:

1. raggruppare lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore;
2. calcolare la retribuzione media di uomini e donne all'interno della medesima categoria;
3. confrontare le retribuzioni medie ottenute;
4. verificare se eventuali differenze risultino giustificate da criteri oggettivi e neutrali.

Un divario retributivo non rappresenta automaticamente una violazione.

Il problema nasce quando:

- il differenziale è significativo;

- non esistono criteri oggettivi che lo giustificano;
- le differenze non risultano documentabili.

Nella pratica, le differenze retributive più rilevanti emergono spesso non dai minimi contrattuali ma da:

- superminimi storici;
- premi discrezionali;
- aumenti individuali;
- sistemi incentivanti;
- progressioni economiche non formalizzate.

Per questo motivo, limitarsi ai soli minimi CCNL rischia di fornire una rappresentazione incompleta del reale divario retributivo aziendale.

#### ESEMPIO DI ANALISI

| Livello | Media uomini | Media donne | GPG  | Da verificare? |
|---------|--------------|-------------|------|----------------|
| 1       | 35.086 €     | 35.086 €    | 0%   | No             |
| 2       | 33.083 €     | 31.299 €    | 5,7% | Sì             |

Dall'analisi emerge che, all'interno della stessa categoria professionale, la retribuzione media dei lavoratori di sesso maschile risulta superiore del 5,7% rispetto a quella delle lavoratrici.

La presenza di un differenziale retributivo non costituisce automaticamente una violazione.

Occorre infatti verificare se la differenza sia giustificata da criteri oggettivi, documentabili e neutrali sotto il profilo del genere.

#### Possibili spiegazioni legittime:

- presenza di competenze specialistiche aggiuntive;
- certificazioni professionali specifiche;
- attribuzione di responsabilità ulteriori;
- funzioni di coordinamento o referenza tecnica;
- maggiore esperienza professionale documentabile;
- sistemi premianti basati su criteri oggettivi e verificabili.

#### Situazioni che possono invece richiedere approfondimenti o interventi correttivi:

- differenze derivanti esclusivamente da negoziazioni individuali;
- retribuzioni storicamente determinate sulla base delle precedenti RAL;
- superminimi non supportati da criteri formalizzati;
- aumenti individuali privi di motivazioni documentabili;
- sistemi premianti applicati in modo discrezionale.

L'obiettivo dell'analisi non è eliminare ogni differenza retributiva, ma verificare che le differenze esistenti possano essere spiegate, documentate e giustificate.

Inoltre si può sempre descrivere la situazione motivando: all'interno dell'azienda c'è una figura maschile inquadrata al 2° livello che prende una RAL più alta perché ha delle competenze diverse (es. ha una certificazione specifica, oppure è il referente tecnico per una certa competenza). Se però la differenza dipende solo da negoziazioni individuali o da vecchie RAL di ingresso, non va bene ed è necessario prevedere delle azioni correttive.

## **Come si determina il Gender Gap?**

1. L'azienda presenta il report
2. Se il report riporta un gender pay gap > 5%, lavoratori, associazioni sindacali, Ispettorato del Lavoro e organismi per la parità hanno il diritto di chiedere all'azienda chiarimenti e dettagli ulteriori (incluse spiegazioni sulle differenze di RAL)
3. L'azienda ha 6 mesi per fornire le giustificazioni e avviare azioni correttive
4. Se non vengono fornite giustificazioni oggettive e/o correzioni, scatta la valutazione congiunta da fare in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori

**Esempi di azioni correttive:**

- riallineamento graduale delle RAL
- revisione dei superminimi
- revisione dei bonus
- blocco di nuove offerte fuori range
- introduzione di salary band definite sulla base di criteri oggettivi
- criteri più chiari per promozioni e aumenti.

# Rischi e sanzioni

---

## Sanzioni

In sostanza, i due casi in cui l'azienda può essere sanzionata sono:

1. Lavoratore o candidato fa una richiesta oppure una contestazione. Non soddisfatto della risposta, attiva un sindacato o un avvocato e apre un contenzioso. Tu hai l'onere di provare che non hai discriminato
2. Se hai 100+ dipendenti, devi inviare il report. Se hai un GPG >5%, devi dare giustificazioni o mettere in piedi azioni correttive. Se non fai nulla, potresti essere sanzionato.

La Legge italiana richiama le sanzioni già previste dall'articolo 41 del Codice delle pari opportunità. In pratica, in caso di discriminazioni o violazioni della normativa sulla trasparenza salariale, i rischi principali per le aziende sono:

- **Sanzione economica da 5.000 a 10.000 €** nei casi previsti dal Codice delle pari opportunità (es. per discriminazioni nell'accesso al Lavoro, nella retribuzione, nella progressione di carriera o nelle condizioni di Lavoro);
- esclusione fino a 2 anni da appalti pubblici o ulteriori agevolazioni nei casi più gravi o di recidiva;
- revoca di benefici pubblici, agevolazioni finanziarie o contributive per aziende che hanno commesso discriminazioni;
- possibile condanna al pagamento di arretrati retributivi e risarcimenti a eventuali lavoratori sotto-inquadrati;
- **rischio reputazionale** legato alla comunicazione dei dati sul gender pay gap agli organismi di monitoraggio e, in alcuni casi, alla loro pubblicazione.

Uno dei temi più rilevanti è che, in caso di contenzioso, c'è un'inversione dell'onere della prova: **sta all'azienda dimostrare di non aver commesso discriminazione** (e non, come succede di solito, al lavoratore).

# Checklist Operativa

## **Cosa fare subito dopo il D.Lgs. 96/2026**

1. Verificare la coerenza degli inquadramenti. Controllare:
  - ☐ mappare ruoli e mansioni
  - ☐ analizzare le mansioni effettivamente svolte
  - ☐ livello contrattuale e trattamento economico risultino coerenti
  - ☐ situazioni di sottoinquadramento
  - ☐ classificazioni incoerenti che aumentano il rischio di contestazioni future
2. Analizzare differenze retributive esistenti: Verificare la presenza di differenze economiche tra lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore. Particolare attenzione a:
  - ☐ superminimi individuali
  - ☐ aumenti ad personam
  - ☐ bonus discrezionali
  - ☐ premi variabili
  - ☐ benefit ricorrenti
3. Formalizzare criteri retributivi. Predisporre criteri documentabili e motivabili relativi:
  - ☐ aumenti salariali
  - ☐ premi
  - ☐ progressioni economiche
  - ☐ riconoscimenti individuali
  - ☐ sistemi incentivanti
4. Rivedere annunci di lavoro e recruiting. Aggiornare ed eliminare richieste relative alle retribuzioni precedenti:
  - ☐ Annunci
  - ☐ procedure di selezione
  - ☐ colloqui
  - ☐ modulistica HR
  - ☐ processi di assunzione
5. Predisporre procedure interne di trasparenza. Definire:
  - ☐ chi riceve le richieste dei lavoratori
  - ☐ chi elabora i dati
  - ☐ chi autorizza le risposte

- ☐ modalità di conservazione documentale

6. Prepararsi alle richieste informative dei dipendenti. Predisporre:

- ☐ modelli standard di risposta
- ☐ procedure privacy
- ☐ criteri di aggregazione dei dati
- ☐ sistemi di estrazione delle informazioni retributive

7. Verificare sistemi HR e payroll. Controllare che i gestionali consentano:

- ☐ estrazioni retributive aggregate
- ☐ analisi differenze salariali
- ☐ reportistiche periodiche
- ☐ monitoraggio componenti variabili

8. Coinvolgere HR, direzione e consulente del lavoro. La trasparenza retributiva non riguarda soltanto l'amministrazione del personale. Coinvolge:

- ☐ HR
- ☐ Management
- ☐ responsabili di funzione
- ☐ payroll
- ☐ consulenti esterni

9. Per aziende con almeno 100 dipendenti. Predisporre:

- ☐ sistemi di raccolta dati
- ☐ controlli periodici sul gender pay gap
- ☐ processi di validazione interna
- ☐ monitoraggio continuo delle differenze retributive

10. Considerazione finale

La domanda che le aziende dovranno iniziare a porsi non sarà: "Quanto paghiamo?"  
ma: "Possiamo spiegare e documentare perché paghiamo in questo modo?"

# Appendice

## DECRETO LEGISLATIVO 7 maggio 2026, n. 96

Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, 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.  
(26G00112)  
(GU n.125 del 1-6-2026)  
Vigente al: 7-6-2026

### Capo I

#### Disposizioni generali

##### IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 37, 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante «Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri» e, in particolare, l'articolo 14;

Vista la legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante «Norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea» e, in particolare, gli articoli 31 e 32;

Vista la legge 21 febbraio 2024, n. 15, recante «Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2022-2023» e, in particolare, l'articolo 9;

Vista la direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, 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;

Vista la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Visto il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);

Vista la raccomandazione 2003/361/CE, adottata dalla Commissione europea il 6 maggio 2003 e relativa alla definizione delle micro,

piccole e medie imprese;

Vista la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante «Norme sulla tutela della libert  e dignita' dei lavoratori, della libert  sindacale e dell'attivit  sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento»;

Visto il decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, recante «Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero»;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;

Visto il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante «Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonch  alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE»;

Visto il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante «Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parita' di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica»;

Visto il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante «Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parita' di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori»;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante «Codice delle pari opportunit  tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246»;

Visto il decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 8, recante «Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67»;

Visto il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante «Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonch  alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)»;

Visto il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea»;

Sentite le parti sociali in data 2 febbraio 2026;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 5 febbraio 2026;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Acquisito il parere del Garante per la protezione dei dati personali in data 26 marzo 2026;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 30 aprile 2026;

Sulla proposta dei Ministri per gli affari europei, il PNRR e le politiche di coesione, del lavoro e delle politiche sociali e per la

famiglia, la natalità e le pari opportunità, di concerto con i Ministri degli affari esteri e della cooperazione internazionale, dell'economia e delle finanze, della giustizia e per la pubblica amministrazione;

Emana  
il seguente decreto legislativo:

## **Art. 1**

### **Oggetto e finalità**

1. Il presente decreto attua la direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, 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.

## **Art. 2**

### **Ambito di applicazione**

1. Il presente decreto si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e del settore privato, per gli aspetti non disciplinati dal diritto nazionale, nel rispetto della normativa dell'Unione europea.
2. Il presente decreto si applica ai 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.
3. Per le finalità di cui all'articolo 5, il presente decreto si applica anche ai candidati a un impiego.

## **Art. 3**

### **Definizioni**

1. Ai fini del presente decreto si applicano le definizioni seguenti:
  - 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;
  - 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;
  - d) «livello retributivo mediano»: il livello retributivo rispetto al quale una metà dei lavoratori di un datore di lavoro guadagna di più e l'altra metà guadagna di meno;
  - e) «divario retributivo mediano di genere»: la differenza tra il

livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso femminile e il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile di un datore di lavoro, espressa in percentuale del livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile;

f) «quartile retributivo»: ciascuno dei quattro gruppi uguali in cui i lavoratori sono suddivisi in base al loro livello retributivo, dal più basso al più elevato;

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;

n) «organismo per la parità»: le consigliere e i consiglieri di parità di cui al libro I, titolo II, capo IV, del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006;

o) «rappresentanti dei lavoratori»: i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato in azienda e i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato.

2. Per le finalità del presente decreto, i datori di lavoro non sono tenuti a raccogliere dati diversi da quelli connessi al sesso, che possono essere necessari a rilevare una discriminazione intersezionale.

#### **Art. 4**

##### **Stesso lavoro e lavoro di pari valore**

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro e le disposizioni di legge assicurano sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. 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,

ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

2. Ai sensi del presente decreto e dell'articolo 28 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, si intende:

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.

3. 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.

4. I sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL, dalla contrattazione decentrata, dalla contrattazione integrativa, ove consentito, o dalla legge costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione, in quanto conformi ai criteri di cui al comma 3. Sono, altresì, consentiti sistemi di classificazione professionale e di valutazione decisi dal datore di lavoro ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

5. Ai fini di cui al comma 2, è consentita la comparazione di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore anche con riferimento a lavoratori che si trovano alle dipendenze di datori di lavoro diversi, qualora le condizioni retributive derivino dalla medesima disposizione di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero derivino da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario.

6. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può adottare entro il 31 dicembre 2026 atti di indirizzo per l'attuazione del presente articolo.

## **Capo II**

### **Trasparenza retributiva**

#### **Art. 5**

##### **Trasparenza retributiva prima dell'assunzione**

1. Ferme restando le informazioni da fornire ai lavoratori successivamente all'assunzione, 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 opportunit  di lavoro.

2. 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 modalit  dai datori di lavoro, neanche indirettamente, per il tramite di soggetti ai quali abbiano affidato la fase di selezione o di assunzione.

3. Per non compromettere il diritto alla parit  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 opportunit  di lavoro pubblico e privato sono redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti.

## **Art. 6**

### **Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica**

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, nonch  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'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, costituisce modalit  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 pi  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, nonch  dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 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.

## **Art. 7**

### **Diritto di informazione**

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, lettera n), del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, e' riconosciuto ai lavoratori 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 parit , 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.

2. I datori di lavoro possono assolvere all'obbligo di cui al comma 1 pubblicando, nella propria rete intranet o nell'area riservata del sito internet aziendale, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

3. Le informazioni di cui al comma 1 possono essere, altresì, estrapolate dai dati pertinenti presentati dai datori di lavoro, anche su base volontaria, e raccolti ai sensi dell'articolo 9. Tali informazioni sono rese disponibili direttamente ai rappresentanti dei lavoratori o agli organismi per la parità, destinatari della rilevazione.

4. I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui al comma 1 e delle modalità per l'esercizio di tale diritto.

5. Qualora le informazioni ricevute siano imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, ulteriori chiarimenti riguardo ai dati forniti. La risposta deve essere motivata.

6. Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione. Sono vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

7. 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.

8. Al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori in conformità al regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, fermi restando gli obblighi di trasparenza di cui al decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, per i datori di lavoro che occupano fino a quarantanove dipendenti, le informazioni di cui al comma 1 possono essere fornite con le modalità previste dall'articolo 9, comma 4.

## **Art. 8**

### **Accessibilità delle informazioni**

1. Tutte le informazioni da condividere con i lavoratori o i candidati a un impiego ai sensi degli articoli 5, 6 e 7 sono fornite dai datori di lavoro con modalità accessibili alle persone con disabilità e che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.

## **Art. 9**

### **Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile**

1. I dati oggetto di comunicazione ai fini del presente decreto 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.

2. L'esattezza delle informazioni concernenti i dati di cui al comma 1 e' confermata dal datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti di lavoro che hanno accesso alle metodologie applicate.

3. Il datore di lavoro che adotta una politica salariale unitaria di gruppo puo' fornire le informazioni aggregando i dati a livello nazionale, qualora tale modalita' consenta una rappresentazione piu' affidabile dei dati anche al fine di ridurre le distorsioni statistiche e di favorire una gestione accentrata degli adempimenti.

4. Con uno o piu' decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, da adottare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definite:

a) le modalita' 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 modalita' 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 modalita' di acquisizione;

c) le attivita' 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 modalita' di raccolta ed esposizione dei dati per i datori di lavoro di cui all'articolo 7, comma 8.

5. Tutti i dati di cui al comma 1 sono comunicati all'organismo di monitoraggio previsto dall'articolo 14, il quale provvede alla pubblicazione, limitatamente ai dati di cui al comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f), del presente articolo. Questi ultimi possono essere, altresì, resi disponibili pubblicamente dal datore di lavoro, anche attraverso il proprio sito internet.

6. Le informazioni di cui al comma 1, lettera g), sono rese accessibili dal datore di lavoro ai lavoratori e ai loro rappresentanti e sono trasmesse, in caso di richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parita' territorialmente competenti. Su richiesta, sono altresì fornite le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili.

7. I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, l'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità hanno diritto di richiedere ai datori di lavoro chiarimenti e ulteriori dettagli in merito ai dati comunicati. I datori di lavoro forniscono una risposta motivata entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta e pongono rimedio a discriminazioni immotivate.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai datori di lavoro con almeno cento dipendenti.

9. Per i datori di lavoro che occupano almeno duecentocinquanta dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno. Per i datori di lavoro che occupano tra i centocinquanta e i duecentoquarantanove dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni. Per i datori di lavoro che occupano tra i cento e centoquarantanove dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni.

## **Art. 10**

### **Valutazione congiunta delle retribuzioni**

1. I datori di lavoro, soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni a norma dell'articolo 9, effettuano, con i rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni nel caso in cui si verificano tutte le seguenti condizioni:

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 per cento 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.

2. 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 verificato 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.

3. Il datore di lavoro mette gli esiti della valutazione congiunta a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, li comunica all'organismo di monitoraggio a norma dell'articolo 14 nonché all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti, in caso di loro richiesta.

4. Il datore di lavoro adotta, 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.

5. L'attuazione delle misure comprende 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.

## **Art. 11**

### **Protezione dei dati**

1. Le informazioni fornite in applicazione degli articoli 7, 9 e 10 che comportano il trattamento di dati personali sono fornite in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016.

2. L'accesso alle informazioni di cui agli articoli 7, 9 e 10 è riservato esclusivamente ai rappresentanti dei lavoratori, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti ove comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile. I rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parità forniscono consulenza ai lavoratori in merito a eventuali ricorsi connessi al principio della parità di retribuzione senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Ai fini del monitoraggio a norma dell'articolo 14, le informazioni sono rese disponibili senza restrizioni.

3. I dati trattati ai sensi degli articoli 7, 9 e 10 non sono utilizzabili 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 normativa vigente.

4. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è autorizzato alla raccolta e all'utilizzo dei dati a norma degli articoli 9 e 10 per le finalità di monitoraggio.

## **Capo III**

### **Mezzi di tutela**

## **Art. 12**

### **Tutela giudiziaria**

1. Alle violazioni dei diritti derivanti dal presente decreto si applicano le disposizioni di cui al libro III, titolo I, capo III del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. I mezzi di tutela previsti dalle disposizioni richiamate al primo periodo possono essere attivati, su specifica delega, anche dai rappresentanti dei lavoratori di cui all'articolo 3, comma 1, lettera o), dalle organizzazioni sindacali nonché dalle associazioni che, per statuto o atto costitutivo, hanno un legittimo interesse a garantire la parità tra uomini e donne.

2. Si applica l'articolo 41-bis del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 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 presente decreto.

### **Art. 13**

#### **Adempimenti amministrativi e sanzioni**

1. In caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione del presente decreto, si applica l'articolo 41 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

### **Capo IV**

#### **Monitoraggio e statistiche**

### **Art. 14**

#### **Organismo di monitoraggio**

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un «organismo di monitoraggio» incaricato di monitorare e promuovere l'attuazione delle misure previste nel presente decreto. Ad esso sono affidati, in particolare, i seguenti compiti:

a) sensibilizzare le imprese e le organizzazioni pubbliche e private, le parti sociali e i cittadini al fine di promuovere il principio della parità di retribuzione e il diritto alla trasparenza retributiva, anche affrontando la discriminazione intersezionale in relazione alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;

b) analizzare le cause del divario retributivo di genere e mettere a punto strumenti che contribuiscano a valutare le disparità retributive, anche avvalendosi del lavoro e degli strumenti di analisi dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE);

c) raccogliere i dati presentati dai datori di lavoro a norma dell'articolo 9, pubblicare tempestivamente i dati di cui al comma 1, lettere a), b), c), d), e) e f), del medesimo articolo 9, in modo facilmente accessibile e fruibile, consentendo un confronto agevole tra datori di lavoro, settori economici e regioni, e garantire che i dati dei quattro anni precedenti, ove disponibili, siano accessibili;

d) raccogliere le relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni a norma dell'articolo 10, comma 3;

e) 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 dinanzi agli organi giurisdizionali nazionali.

2. L'organismo di monitoraggio elabora una relazione concernente i

dati di cui al comma 1, lettere c), d) ed e), e la trasmette alla Commissione europea, in sede di prima applicazione, entro il 7 giugno 2028 e, successivamente, ogni due anni.

3. Entro il 7 giugno 2031, l'organismo di monitoraggio informa la Commissione europea in merito all'applicazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023.

4. Dell'organismo di monitoraggio fanno parte rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero dell'economia e delle finanze, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), nonché, in numero paritetico, delle confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative su base nazionale. Tra queste ultime, ai fini della pariteticità, viene conteggiata anche l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN). Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali è affidata la presidenza dell'organismo. Ai componenti dell'organismo di monitoraggio non sono corrisposti compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

5. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, per la pubblica amministrazione e dell'economia e delle finanze, sono definite la composizione e le modalità di funzionamento dell'organismo di monitoraggio e la nomina dei componenti, nonché le caratteristiche e le garanzie del trattamento di cui al comma 1, lettera c).

## **Art. 15**

### **Statistiche**

1. A partire dal 31 gennaio 2028 per l'anno di riferimento 2026, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmette su base annuale all'Ufficio statistico dell'Unione europea (Eurostat) della Commissione europea i dati nazionali aggiornati per il calcolo del divario retributivo di genere in forma grezza, suddivisi per sesso, settore economico, orario di lavoro a tempo pieno o parziale, settore pubblico o settore privato ed età, acquisiti ai sensi dell'articolo 9.

## **Capo V**

### **Disposizioni finali**

## **Art. 16**

### **Clausola di invarianza finanziaria**

1. Le amministrazioni interessate provvedono allo svolgimento delle attività ivi previste con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

## **Art. 17**

### **Entrata in vigore**

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore a decorrere dal

7 giugno 2026.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 7 maggio 2026

MATTARELLA