

Trasparenza salariale – Pubblicazione in GU del decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2023/970

Nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno scorso è stato pubblicato il [decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96](#), recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 [...], volta a rafforzare l’applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva [...]”* (cd. Direttiva sulla Trasparenza Salariale; [cfr. comunicazione Ance del 19 maggio 2023](#)).

La finalità di tale normativa consiste nel rafforzare, attraverso l’introduzione di una serie di obblighi di trasparenza retributiva, il principio, già presente nel nostro ordinamento, della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Si illustrano di seguito le principali disposizioni del decreto legislativo, che entrerà in vigore il prossimo 7 giugno.

AMBITO DI APPLICAZIONE, DEFINIZIONI E PRINCIPI GENERALI

Ai sensi dell’art. 2, il decreto si applica a:

- datori di lavoro del settore privato e del settore pubblico;
- contratti di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e a tempo determinato, anche se part-time, inclusi quelli con i dirigenti; sono invece esclusi, per quanto di interesse, i contratti di lavoro intermittente;
- candidati a un impiego, per le finalità di cui all’art. 5, relativo alla *“Trasparenza retributiva prima dell’assunzione”*.

L’art. 3 elenca una serie di definizioni, valide ai fini del decreto, tra cui si evidenziano, in particolare, le seguenti:

- ✓ **retribuzione** (lett. a): *“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”*;
- ✓ **livello retributivo** (lett. b): *“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”*;
- ✓ **divario retributivo di genere** (lett. c): *“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”*;
- ✓ **lavoro di pari valore** (lett. g): *“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 [...] decreto”, come illustrato nel prosieguo*;
- ✓ **categoria di lavoratori** (lett. h): *“l’insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavori considerati di pari valore, ai sensi dell’articolo 4 del [...] decreto”*;

- ✓ **rappresentanti dei lavoratori** (lett. o): *“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”.*

Si fa rinvio al testo dell’art. 3 per le restanti definizioni, che riguardano “livello retributivo mediano”, “divario retributivo mediano di genere”, “quartile retributivo”, nonché “discriminazione diretta” e “discriminazione indiretta” (per le quali sono richiamate le corrispondenti disposizioni del d. lgs. n. 198/2006, recante Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), “discriminazione intersezionale” e “organismo per la parità”.

I principi generali con cui viene data attuazione alla direttiva nel nostro ordinamento sono riportati nell’art. 4, con l’attribuzione di un ruolo fondamentale alle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

Sono, infatti, i CCNL, oltre ovviamente alle disposizioni di legge, ad assicurare 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 (comma 1, primo periodo).

In proposito, si prevede espressamente che **l’applicazione di un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (come il CCNL Ance/Cooperative)**, 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 possibilità di dimostrare l’esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori (comma 1, secondo periodo).

Le previsioni del CCNL vengono in rilievo anche nella definizione di “stesso lavoro” e “lavoro di pari valore”, ai sensi sia del decreto in esame che dell’art. 28 del Codice delle pari opportunità (espressamente richiamato e recante il divieto di discriminazione retributiva¹):

- per “**stesso lavoro**” si intende **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 CCNL applicato dal datore di lavoro**² (comma 2, lett. a);
- per “**lavoro di pari valore**” si intende **la prestazione lavorativa diversa svolta nell’esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro**³ (comma 2, lett. b).

La valutazione del lavoro di pari valore deve essere 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 (comma 3).

¹ Articolo 28 del decreto legislativo n. 198/2006:

“Divieto di discriminazione retributiva

1. È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.

2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.”

² O, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

³ O, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

Per espressa previsione dell'art. 4, **lo strumento di riferimento ai fini della comparazione è costituito dai sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL**, dalla contrattazione decentrata, dalla contrattazione integrativa, ove consentito, o dalla legge, ritenuti in sé conformi ai criteri di cui sopra (comma 4, primo periodo).

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 (comma 4, secondo periodo).

Ai fini del decreto in esame e del divieto di discriminazione retributiva, la comparazione di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore è consentita 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 CCNL ovvero derivino da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario (comma 5).

Ferma restando l'entrata in vigore al 7 giugno 2026, al Ministro del Lavoro è attribuita la facoltà di adottare, entro il 31 dicembre 2026, atti di indirizzo per l'attuazione dell'art. 4 sopra illustrato.

OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA RETRIBUTIVA APPLICABILI A TUTTI I DATORI DI LAVORO

Il decreto prevede una serie di obblighi che riguardano tutti i datori di lavoro, a prescindere dal numero di dipendenti in organico:

- trasparenza retributiva prima dell'assunzione (art. 5);
- trasparenza della determinazione delle retribuzioni (art. 6);
- diritto di informazione dei lavoratori (art. 7);
- accessibilità delle informazioni (art. 8).

Per quanto riguarda gli obblighi ante assunzione (art. 5), **ai candidati a un impiego**:

- ✓ devono essere fornite indicazioni in merito alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, nonché in merito alle pertinenti disposizioni del CCNL applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione. Queste informazioni sono fornite negli avvisi e bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro (comma 1);
- ✓ non possono essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite nell'attuale o in precedenti rapporti di lavoro. Tali informazioni non possono essere acquisite con altre modalità, neanche indirettamente, per il tramite di soggetti cui sia stata affidata la fase di selezione o di assunzione (comma 2).

Viene, inoltre, ribadito un principio già presente nel nostro ordinamento, ossia che le procedure di selezione e assunzione devono essere condotte in maniera non discriminatoria. Si prevede, infine, che avvisi e bandi con cui sono rese note le opportunità di lavoro, sia pubblico che privato, devono essere redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche con riferimento ai titoli professionali richiesti (comma 3).

Relativamente agli obblighi **nei confronti dei dipendenti**, l'art. 6 dispone che **i datori di lavoro rendono accessibili i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi**, elaborati sulla base dell'art. 4 sopra illustrato, **nonché i criteri stabiliti per la progressione economica dei lavoratori** (comma 1). Peraltro, **i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti⁴ non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica** (comma 3).

⁴ Computati, per espressa disposizione del decreto in esame, ai sensi dell'art. 18, commi 8 e 9, della legge n. 300/1970 e degli articoli 9, 18, 27 e 47 del decreto legislativo n. 81/2015.

In proposito, lo stesso art. 6 statuisce che l’informativa resa al lavoratore all’atto dell’instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 1 comma 1 del d. lgs. n. 152/1997 (cd. informativa del decreto trasparenza⁵), costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il CCNL applicato e i relativi criteri di determinazione (comma 2, primo periodo).

Inoltre, per i datori di lavoro che applicano un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (come il CCNL Ance/Cooperative) o equivalenti, l’obbligo di rendere accessibili ai lavoratori i criteri di cui al comma 1, sopra illustrato, si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal CCNL applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell’art. 51 del d. lgs. n. 81/2015.

L’art. 7 riconosce ai lavoratori il **diritto di richiedere e di ricevere per iscritto, entro 2 mesi dalla richiesta, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore** (comma 1). Tale diritto non può essere esercitato più di una volta all’anno. La richiesta può essere effettuata, e la risposta ricevuta, anche per il tramite dei rappresentanti dei lavoratori o degli organismi per la parità, su specifica delega.⁶

Il decreto consente ai datori di lavoro di assolvere al suddetto obbligo anche con una delle seguenti modalità:

- pubblicando le informazioni nella propria rete intranet o nell’area riservata del sito internet aziendale (comma 2);
- estrapolando le informazioni dai dati presentati, anche su base volontaria, ai sensi dell’art. 9 del decreto, illustrato nel prosieguo (comma 3). In tal caso, le informazioni sono rese disponibili direttamente ai rappresentanti dei lavoratori o agli organismi per la parità, in quanto destinatari della rilevazione prevista dal citato art. 9;
- per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti, utilizzando le modalità di raccolta ed esposizione dei dati che saranno definite con decreto del Ministro del Lavoro, da adottare entro 90 giorni dall’entrata in vigore del decreto legislativo in esame (comma 8).

Il datore di lavoro è tenuto a informare annualmente tutti i lavoratori del diritto di ricevere le suddette informazioni e delle modalità per esercitarlo (comma 4).

Se le informazioni ricevute dal datore di lavoro sono imprecise o incomplete, ai lavoratori è riconosciuto il diritto di richiedere, anche tramite i propri rappresentanti, ulteriori chiarimenti. In tal caso, la risposta del datore di lavoro deve essere motivata (comma 5).

Lo stesso art. 7, infine, introduce disposizioni relative all’utilizzabilità dei dati:

- da un lato, non è lecito impedire ai lavoratori di rendere nota la propria retribuzione, tanto che sono espressamente vietate le clausole contrattuali che limitano tale facoltà dei lavoratori (comma 6);
- dall’altro, le informazioni ricevute ai sensi del medesimo art. 7, diverse da quelle riguardanti la propria retribuzione o il proprio livello retributivo, possono essere utilizzate esclusivamente per l’esercizio del diritto alla parità

⁵ Si ricorda che l’attuale formulazione dell’art. 1 del d. lgs. n. 152/1997, rispetto al testo originario, deriva dall’integrale sostituzione operata dal decreto legislativo n. 104/2022 (cd. decreto trasparenza) e dalle modifiche e integrazioni successivamente apportate dal DL n. 48/2023 convertito con modificazioni dalla legge n. 85/2023 e, da ultimo, dal DL n. 62/2026.

⁶ Ai sensi dell’art. 11 del decreto in esame, **l’accesso alle informazioni di cui all’art. 7 è riservato esclusivamente a rappresentanti dei lavoratori, Ispettorato del lavoro e organismi per la parità territorialmente competenti qualora comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile**. In tal caso, i rappresentanti dei lavoratori o l’organismo per la parità sono tenuti a fornire consulenza ai lavoratori in merito a eventuali ricorsi in materia di parità di retribuzione senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

retributiva e non possono determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori (comma 7); cfr. nota 6 riportata in calce.

Il successivo art. 8 statuisce il principio di **accessibilità delle informazioni**, secondo cui tutte le informazioni da rendere ai lavoratori o ai candidati a un impiego, ai sensi degli articoli 5, 6 e 7 sopra illustrati, devono essere fornite con modalità accessibili alle persone con disabilità, che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.

OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA RETRIBUTIVA APPLICABILI AI DATORI DI LAVORO CON ALMENO 100 DIPENDENTI (150 IN SEDE DI PRIMA APPLICAZIONE)

Gli articoli 9 e 10 introducono obblighi rispettivamente di comunicazione e di “valutazione congiunta” in ordine al divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile, che, a regime, riguarderanno i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti.

In sede di prima applicazione, tuttavia, sono destinatari di tali obblighi i datori di lavoro con almeno 150 dipendenti, tenuti a raccogliere entro il 7 giugno 2027 i dati da comunicare ai sensi del citato art. 9, come di seguito illustrato. Successivamente a tale scadenza, la periodicità di raccolta dei dati sarà triennale per i datori di lavoro tra 150 e 249 dipendenti e annuale per quelli con almeno 250 dipendenti.

Per i datori di lavoro tra 100 e 149 dipendenti, i dati dovranno essere raccolti entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni 3 anni.

Nello specifico, i dati oggetto di comunicazione, ai sensi dell’art. 9, riguardano:

- 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.

Per quanto riguarda i destinatari della comunicazione:

- **tutti i dati sopra elencati devono essere comunicati all’organismo di monitoraggio** istituito, presso il Ministero del Lavoro, dall’art. 14 del decreto in esame⁷, **che provvede a pubblicarli, con la sola eccezione dei dati di cui alla lett. g);**
- **le informazioni di cui alla lett. g), invece, sono rese accessibili dal datore di lavoro ai lavoratori e ai loro rappresentanti**; in caso di richiesta, sono altresì trasmesse all’Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti. Su richiesta, sono fornite, inoltre, le informazioni relative ai 4 anni precedenti, se disponibili. Lavoratori, rappresentanti dei lavoratori, Ispettorato del lavoro e organismi per la parità possono

⁷ Dell’organismo di monitoraggio, incaricato in via generale di monitorare e promuovere l’attuazione delle misure previste dal decreto in esame, fanno parte rappresentanti del Ministero del Lavoro, del Dipartimento funzione pubblica e del Dipartimento pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del MEF, di INPS, ISTAT, CNEL, INAPP, nonché, in numero paritetico, delle confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative su base nazionale.

chiedere chiarimenti e ulteriori dettagli sui dati comunicati, cui i datori di lavoro devono fornire una risposta motivata entro 60 giorni, ponendo inoltre rimedio a eventuali discriminazioni immotivate.⁸

Il datore di lavoro conferma l'esattezza delle informazioni concernenti i dati sopra elencati, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, che hanno accesso alle metodologie applicate.

Il datore di lavoro che adotta una politica salariale unitaria di gruppo può fornire le informazioni aggregando i dati a livello nazionale, se ciò consente una rappresentazione più affidabile dei dati stessi, anche per ridurre le distorsioni statistiche, nonché per favorire la gestione accentrata degli adempimenti.

È prevista l'adozione, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo in esame, di uno o più decreti del Ministro del Lavoro per definire, tra l'altro, l'individuazione dei dati utili ai fini delle informazioni da comunicare e le relative modalità di acquisizione.

L'art. 10 prevede che **i datori di lavoro, soggetti all'obbligo di comunicazione di cui all'art. 9, sono tenuti ad effettuare una valutazione congiunta delle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori qualora si verifichino tutte le seguenti condizioni:**

- ✓ dalle informazioni sulle retribuzioni risulta 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;
- ✓ tale differenza non è stata motivata dal datore di lavoro sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- ✓ il datore di lavoro non ha corretto tale differenza immotivata entro 6 mesi dalla comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

La valutazione congiunta è finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori e i suoi contenuti sono puntualmente elencati al comma 2 dell'art. 10, cui si rinvia.

Gli esiti della valutazione congiunta sono messi a disposizione, dal datore di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti; sono inoltre comunicati, sempre dal datore di lavoro, all'organismo di monitoraggio, nonché, in caso di loro richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti.⁹

Il datore di lavoro deve adottare, entro un termine ragionevole e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, le misure emerse come necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate. In caso di mancato accordo in sede aziendale, l'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità territorialmente competenti possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di tali misure.

MEZZI DI TUTELA

⁸ Ai sensi dell'art. 11 del decreto in esame, **l'accesso alle informazioni di cui agli articoli 9 e 10 è riservato esclusivamente a rappresentanti dei lavoratori, Ispettorato del lavoro e organismi per la parità territorialmente competenti qualora comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile.** In tal caso, i rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parità sono tenuti a fornire consulenza ai lavoratori in merito a eventuali ricorsi in materia di parità di retribuzione senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. **Le informazioni sono, invece, rese disponibili senza restrizioni nei confronti dell'organismo di monitoraggio.**

⁹ Cfr. nota 8.

Il decreto ricomprende anche norme concernenti i mezzi di tutela. In proposito, nel rinviare all'art. 12 per l'individuazione delle disposizioni applicabili ai fini della tutela giudiziaria, si segnala che, ai sensi dell'art. 13, **in caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione del decreto stesso, trova applicazione l'art. 41 del Codice delle pari opportunità** (il quale, peraltro, è già di per sé applicabile nel caso di accertamento di discriminazioni *"nelle condizioni di lavoro, compresa la retribuzione"*).

Il suddetto art. 41 del d. lgs. n. 198/2006 prevede, tra l'altro, che l'accertamento di una discriminazione posta in essere da soggetti cui siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dall'Ispettorato del lavoro territorialmente competente agli enti pubblici che abbiano disposto la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi ultimi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le suddette disposizioni dell'art. 41 non si applicano qualora sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36 co. 1 e 37 co. 1 del medesimo d. lgs. n. 198/2006.

Per quanto non riportato nella presente, si rinvia al testo del decreto legislativo allegato.