

Trasparenza retributiva e parità di genere

Nuovi obblighi per i datori di lavoro – D.Lgs. 96/2026

Sintesi operativa

Il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 introduce nuovi obblighi di trasparenza retributiva, nuovi diritti informativi per i lavoratori e meccanismi di monitoraggio del divario retributivo di genere, con adempimenti graduati in funzione della dimensione aziendale.

1. Premessa normativa

Con il Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026, il legislatore italiano ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2023/970, introducendo un sistema organico di trasparenza retributiva finalizzato a garantire l'effettiva parità di trattamento economico tra uomini e donne.

Il decreto è entrato in vigore il 7 giugno 2026 e si applica ai datori di lavoro pubblici e privati, con riferimento a tutti i rapporti di lavoro subordinato, inclusi quelli a tempo determinato, part-time e dirigenziali, nonché – per taluni profili – ai candidati in fase di selezione. Restano esclusi dall'ambito di applicazione il lavoro domestico e il lavoro intermittente (a chiamata).

2. Finalità e logica della riforma

La normativa non introduce un nuovo principio – già presente nell'ordinamento – ma interviene sugli strumenti di verifica e controllo, imponendo ai datori di lavoro:

- maggiore trasparenza ex ante (fase di selezione);
- maggiore tracciabilità interna dei criteri retributivi;
- nuovi diritti informativi in capo ai lavoratori;
- sistemi di monitoraggio del divario retributivo per le aziende di maggiori dimensioni.

Elemento centrale è l'obbligo di giustificare le differenze retributive esclusivamente mediante criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere (es. competenze, responsabilità, condizioni di lavoro).

3. Adempimenti immediati per tutte le aziende

3.1 Trasparenza nelle assunzioni

Nei processi di selezione, il datore di lavoro è tenuto a:

- indicare retribuzione iniziale o fascia retributiva negli annunci o prima del colloquio;
- garantire procedure neutrali e non discriminatorie rispetto al genere;
- rispettare il divieto di richiedere informazioni sulle retribuzioni pregresse del candidato.

3.2 Trasparenza dei criteri retributivi

I lavoratori devono poter conoscere i criteri utilizzati per:

- determinazione della retribuzione;
- definizione dei livelli retributivi;
- progressione economica (aziende con meno di 50 dipendenti → “esenzione”: adempimento con modalità semplificate e senza obbligo di formalizzazione strutturata, fermo restando il principio di trasparenza e non discriminazione).

Per le imprese che applicano un CCNL sottoscritto da organizzazioni rappresentative, il rinvio al contratto collettivo costituisce una modalità ordinaria di adempimento.

3.3 Nuovo diritto di informazione del lavoratore

Il lavoratore ha diritto di:

- richiedere una volta all'anno;
- informazioni scritte sui livelli retributivi medi per genere, relativi a lavoratori comparabili;

- ricevere risposta entro 2 mesi;

Il datore di lavoro deve inoltre:

- informare annualmente i lavoratori dell'esistenza di tale diritto;
- fornire chiarimenti su eventuali dati incompleti;
- non limitare la libertà di divulgazione della propria retribuzione.

4. Trasparenza dei criteri retributivi e trattamenti individuali (superminimi)

Il rinvio al CCNL consente di assolvere agli obblighi di trasparenza con riferimento ai criteri generali di determinazione della retribuzione (livelli di inquadramento, minimi tabellari, struttura retributiva).

Tuttavia, si evidenzia che:

- i trattamenti economici individuali (es. superminimi, componenti variabili non strutturali) non sono integralmente disciplinati dal CCNL;

Il rinvio al CCNL consente di soddisfare gli obblighi di trasparenza dei criteri generali; tuttavia, eventuali trattamenti individuali differenziati devono essere giustificati da criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, adeguatamente documentati dal datore di lavoro.

In caso di contenzioso, l'onere della prova è posto a carico del datore di lavoro, che deve dimostrare la neutralità dei criteri adottati.

A titolo esemplificativo, possono costituire criteri idonei:

- competenze professionali e specialistiche;
- esperienza e seniority;
- responsabilità assegnate;
- performance individuale, purché fondata su sistemi di valutazione strutturati, oggettivi e documentabili;
- condizioni organizzative comprovabili (es. reperibilità, turnazioni, mobilità);
- condizioni di mercato documentabili (es. difficoltà di reperimento profili specifici);

L'assenza di criteri esplicitabili espone l'azienda a rischi in sede ispettiva o contenziosa, soprattutto in presenza di differenze retributive tra lavoratori comparabili.

5. Obblighi aggiuntivi per aziende ≥ 100 dipendenti

5.1 Reporting sul divario retributivo di genere

Obbligo di raccolta e comunicazione di dati quali:

- divario retributivo medio e mediano;
- differenze su componenti variabili;
- distribuzione per quartili retributivi;
- divari per categoria di lavoratori.

I dati devono essere trasmessi a uno specifico Organismo di monitoraggio da individuarsi presso il Ministero del Lavoro. Tutti i dati di reporting e le informazioni fornite relativamente alla retribuzione devono essere effettuate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e mediante dati aggregati anonimizzati.

5.2 Tempi e frequenza degli adempimenti

Dimensione aziendale	Obbligo
100 – 149 dip.	Report facoltativo entro 7.6.2031, poi triennale
150 – 249 dip.	Report entro 7.6.2027, poi triennale
≥ 250 dip.	Report entro 7.6.2027, poi annuale

Per i tempi e le frequenze effettive restiamo in attesa del decreto attuativo e dai successivi provvedimenti.

5.3 Valutazione congiunta delle retribuzioni

Diventa obbligatoria quando:

- il divario retributivo è $\geq 5\%$;
- non è giustificato da criteri oggettivi;
- non è corretto entro 6 mesi.

La valutazione congiunta richiede il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori e l'adozione di idonee misure correttive.

6. Regime sanzionatorio

In caso di violazione:

- applicazione delle sanzioni previste dal Codice delle pari opportunità;
- possibile revoca di benefici e agevolazioni pubbliche;
- nei casi più gravi, esclusione da appalti o agevolazioni fino a 2 anni;
- sanzioni amministrative pecuniarie di importo variabile in funzione della violazione, graduabili in funzione della gravità e reiterazione;

7. Indicazioni operative per le aziende

Alla luce della nuova disciplina, è necessario procedere a:

- revisione delle policy di recruiting e degli annunci di lavoro;
- verifica della coerenza tra inquadramento, mansioni e retribuzioni;
- formalizzazione, anche in forma semplificata, dei criteri di attribuzione dei trattamenti individuali;
- predisposizione di un sistema per la gestione delle richieste informative dei lavoratori;
- per le aziende sopra soglia: avvio di una analisi preventiva del gender pay gap.

8. Considerazioni finali

Il decreto segna un cambio di paradigma nella gestione retributiva, orientato a trasparenza, coerenza, verificabilità;

Con impatti rilevanti non solo sul piano giuridico, ma anche su:

- organizzazione aziendale;
- politiche HR;
- gestione del rischio ispettivo e contenzioso;

Lo Studio resta a disposizione

per fornire tutta l'assistenza necessaria per adempiere agli obblighi derivanti dalla nuova normativa

Referente: CDL Stefano Vivian
Mail: vivian@studiobrc.com