

WEBINAR GRATUITO



DIRETTIVA UE 2023/970

TRASPARENZA RETRIBUTIVA:

COSA CAMBIA CON IL DECRETO
DI RECEPIMENTO E COME PREPARARSI
OPERATIVAMENTE

12 MAGGIO 2026 | 10:00 - 11:00



PARITÀ RETRIBUTIVA E TRASPARENZA SALARIALE

Prime indicazioni sul Decreto di recepimento della Direttiva (UE) 2023/970

ART. 2

Il provvedimento si applica ai datori di lavoro pubblici e privati. Esso riguarda i contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato, anche a tempo parziale, comprese le posizioni dirigenziali, con esclusione del lavoro domestico e del lavoro intermittente. L'ambito di applicazione è inoltre esteso ai candidati per un impiego.

INCLUSI

- Datori di lavoro pubblici e privati
- Contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato
- Contratti a tempo parziale
- Posizioni dirigenziali
- Candidati per un impiego

ESCLUSI

- Lavoro domestico
- Lavoro intermittente

⚠ Ad oggi non risulta ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale il testo definitivo del Decreto, né vi sono conferme ufficiali circa eventuali modifiche intervenute rispetto allo schema approvato in via preliminare dal Consiglio dei Ministri il 5 febbraio scorso. Il contenuto definitivo del provvedimento potrà essere verificato solo a seguito della pubblicazione.

Definizioni | Retribuzione e Livello Retributivo

ART. 3

Il Decreto introduce alcune nozioni centrali, tra cui retribuzione, livello retributivo, divario retributivo di genere, quartile retributivo e discriminazione intersezionale, che costituiscono la base tecnica della disciplina.

Livello retributivo (Decreto italiano)

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.

Retribuzione (Direttiva UE) – approccio onnicomprensivo

Il salario o lo stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore (componenti complementari o variabili) a motivo dell'impiego di quest'ultimo.

La definizione italiana esclude le componenti retributive come i superminimi ad personam e le indennità occasionali di natura strettamente individuale, discostandosi dall'approccio onnicomprensivo della Direttiva.

Definizione di "Stesso Lavoro" e "Lavoro di Pari Valore"

ART. 4

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 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.

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.

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

Competenze

Responsabilità

Condizioni di lavoro

**Qualsiasi altro fattore
pertinente al lavoro o
alla posizione specifici**

Sistemi di Classificazione e Presunzione di Conformità

ART. 4

⚠ **Novità introdotta dall'Italia, non prevista dalla Direttiva**

Il Decreto stabilisce che l'applicazione di un CCNL stipulato da organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale costituisce presunzione di conformità al principio di parità retributiva e di trasparenza, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

Rispetto ai sistemi di valutazione e comparazione, sono considerati strumenti di riferimento i sistemi di classificazione e inquadramento previsti da:

- CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro)
- Contrattazione decentrata o integrativa
- Legge

Sono inoltre 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
- Criteri neutri sotto il profilo di genere

⚠ *Entro il 31 dicembre 2026 il Ministro del lavoro potrà adottare atti di indirizzo per l'attuazione di questa disposizione.*

Obblighi e Limiti in Fase Pre-assuntiva

ART. 5

Prima dell'assunzione valgono le seguenti regole:

1

I candidati hanno diritto di ricevere informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla fascia retributiva associata alla posizione.

2

Gli avvisi e i bandi devono rispettare la neutralità di genere anche nella scelta dei titoli professionali richiesti.

3

Il datore di lavoro, e chiunque agisca per sua delega, non può chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni correnti o pregresse.

Criteri per Retribuzione, Livelli e Progressione Economica

ART. 6

I datori di lavoro devono rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi per la progressione economica dei lavoratori.

Modalità di adempimento:

- L'adempimento si considera assolto mediante consegna dell'informativa già prevista dal D. Lgs. n. 104/2022 all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, nella misura in cui essa consenta di conoscere il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale e il CCNL applicato.
- Per i datori di lavoro che applicano un CCNL stipulato da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, l'obbligo si intende adempiuto mediante rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici del CCNL o degli eventuali accordi di secondo livello.

⚠ Eccezione: i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica, pur restando soggetti agli obblighi di trasparenza sulla determinazione della retribuzione iniziale.

Diritto di Informazione e Accessibilità

ARTT. 7 – 8

In costanza di rapporto, i lavoratori anche per il tramite dei loro rappresentanti possono richiedere e ottenere per iscritto, entro 60 giorni, informazioni sui livelli retributivi medi per sesso delle categorie svolgenti lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

60 giorni

Termine massimo per la risposta scritta del datore di lavoro

1 × anno

Frequenza massima con cui il diritto può essere esercitato

Il diritto di informazione riguarda i livelli retributivi medi, ossia gli elementi retributivi continuativi e fissi, con esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali (componenti riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali).

L'adempimento può avvenire anche mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale o nell'area riservata del sito.

⚠ Entro 90 giorni dalla pubblicazione del Decreto, con uno o più decreti del Ministero del Lavoro, dovranno essere definite le modalità per la raccolta e comunicazione delle informazioni sui livelli retributivi medi per le imprese con meno di 49 dipendenti.

Report sul Divario Retributivo di Genere | Dati

ART. 9

Obbligo per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti. Devono individuare e comunicare:

- Il divario retributivo di genere, anche nelle componenti complementari o variabili.
- Il divario retributivo mediano di genere, anche nelle componenti complementari o variabili.
- La percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili, anche in ogni quartile retributivo.
- 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.

Le aziende che adottano una politica salariale unitaria di gruppo possono fornire le informazioni aggregando i dati a livello nazionale, qualora tale modalità consenta una rappresentazione più affidabile dei dati, al fine di ridurre le distorsioni statistiche e favorire una gestione accentrata degli adempimenti.

⚠ 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. Il datore di lavoro deve fornire una risposta motivata entro 60 giorni dal ricevimento e deve porre rimedio alle discriminazioni immotivate.

Report sul Divario Retributivo di Genere | Retribuzione

ART. 9

IMPORTANTE:

Secondo lo schema di Decreto, ai fini della redazione del report sul divario retributivo dovranno essere considerate anche le componenti complementari e variabili, a differenza di quanto previsto in relazione al Diritto di informazione di cui all'art. 7.

CONCETTO DI 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

Report sul Divario Retributivo | Scadenze



ART. 9

L'obbligo di comunicazione del report è previsto con diverse scadenze sulla base della dimensione aziendale:

Dimensione aziendale	Prima rilevazione	Frequenza successiva
100 – 149 dipendenti	Entro il 7 giugno 2031	Ogni 3 anni
150 – 249 dipendenti	Entro il 7 giugno 2027	Ogni 3 anni
250 dipendenti e oltre	Entro il 7 giugno 2027	Annualmente

⚠ Entro 90 giorni dall'entrata in vigore del Decreto (7 giugno 2026) il Ministro del lavoro, sentito il Garante per la Privacy, dovrà definire con uno o più decreti: le modalità per la raccolta e il trattamento dei dati (anche telematiche, acquisendo informazioni da INPS, INAIL e INL); l'individuazione dei dati utili per il report e le relative modalità di acquisizione; le attività di assistenza tecnica ed eventuali iniziative di formazione a sostegno dei datori di lavoro.

Valutazione Congiunta delle Retribuzioni | Quando Scatta

ART. 10

Il Decreto introduce l'obbligo della valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori, finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate. L'obbligo sorge quando ricorrono congiuntamente le seguenti condizioni:

1

Sussistenza di un divario retributivo medio pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori.

2

Assenza di una giustificazione del divario retributivo medio fondata su criteri oggettivi e neutrali sotto il profilo del genere.

3

Mancato intervento correttivo entro 6 mesi dalla comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

In caso di mancato accordo in sede aziendale, possono prendere parte alla procedura anche l'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità territorialmente competenti.

Valutazione Congiunta | Cosa Deve Esaminare

ART. 10

La valutazione congiunta serve a verificare se esistono divari retributivi ingiustificati tra donne e uomini, a capirne le cause e a definire le correzioni necessarie. Deve prendere in esame:

- La composizione per genere delle diverse categorie di lavoratori.
- I livelli retributivi medi, comprese le componenti variabili.
- Gli eventuali scostamenti retributivi tra uomini e donne.
- Le ragioni di tali differenze, se fondate su criteri oggettivi e neutrali.
- Gli effetti dei congedi sui miglioramenti retributivi.
- Le misure da adottare per rimuovere differenze non giustificate.
- L'efficacia degli interventi già adottati in precedenza.

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.

Tutela della Privacy

ART. 11

Le informazioni trattate ai fini della trasparenza retributiva devono essere gestite nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), limitando la divulgazione dei dati che possano rendere identificabili direttamente o indirettamente i lavoratori.

ART. 12

Il Decreto, in attuazione dell'articolo 23 della Direttiva, estende alle discriminazioni accertate le misure già previste dall'articolo 41 del D. Lgs. 198/2006:

Revoca benefici pubblici

Revoca dei benefici già accordati dal datore di lavoro discriminante.

Esclusione appalti

Esclusione dalle procedure di assegnazione degli appalti pubblici.

Sanzione pecuniaria

Sanzione amministrativa da €5.000 a €10.000 per ogni violazione accertata.

Inversione dell'onere della prova

ART. 13

Nei giudizi in materia di parità retributiva si applica l'inversione dell'onere della prova prevista dall'articolo 40 del D.lgs. 198/2006:

Il datore di lavoro deve:

Provare l'insussistenza della discriminazione contestata.

Il lavoratore / la lavoratrice deve:

Allegare elementi precisi e concordanti idonei a far presumere l'esistenza della discriminazione.

Organismo di Monitoraggio sulla Parità Retributiva

ART. 14

Il Decreto istituisce presso il Ministero del Lavoro un Organismo di monitoraggio sulla parità retributiva, con i seguenti compiti:

1

Relazione periodica alla Commissione europea sull'attuazione del principio di parità retributiva.

2

Trasmissione annuale dei dati nazionali ad Eurostat.