

CIRCOLARE N. 15 DEL 12/05/2026

PARITÀ RETRIBUTIVA E TRASPARENZA SALARIALE

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

Il 30 aprile 2026 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva lo schema di Decreto Legislativo di recepimento della Direttiva (UE) 2023/970, diretta a rafforzare il principio di parità retributiva tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Il provvedimento delinea un sistema organico di obblighi informativi e strumenti di trasparenza che investe la fase pre-assuntiva, la determinazione e la comunicazione dei livelli retributivi, la reportistica sul divario di genere, la valutazione congiunta delle retribuzioni, nonché i profili di tutela dei dati personali, sanzionatori e di tutela giudiziaria.

Il Decreto entrerà in vigore il 7 giugno 2026, previa pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Ambito di applicazione (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.

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, pertanto, potrà essere verificato solo a seguito della pubblicazione.

Definizioni (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.

Meritano inoltre di essere segnalate alcune differenze tra la norma di recepimento e le previsioni della direttiva.

In particolare la definizione di **livello retributivo** del Decreto è la seguente: *“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”*; tale definizione, dunque, esclude le componenti retributive come i superminimi ad personam e le indennità occasionali di natura strettamente individuale.

La definizione italiana si discosta dall'approccio onnicomprensivo della Direttiva, la quale definisce la retribuzione come: *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*. Le componenti escluse dalla definizione di “livello retributivo” infatti sono quelle che possono costituire il principale vettore delle disparità retributive di genere.

Definizione e inquadramento di “stesso lavoro” e “lavoro di pari valore” (art. 4)

Con l'introduzione dei concetti di “stesso lavoro” e “lavoro di pari valore” il Decreto introduce la cornice interpretativa per la definizione dei criteri di comparazione tra i lavoratori.

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 CCN 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”*.

Per lavoro di pari valore, invece, 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 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:

- delle **competenze**;
- delle **responsabilità**;
- delle **condizioni** di lavoro;
- di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.

 **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 lo strumento di riferimento i **sistemi di classificazione e inquadramento** previsti:

- dai CCNL;
- dalla contrattazione decentrata o integrativa;
- dalla 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 e neutri sotto il profilo di genere.

Il Decreto ammette 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 CCNL, dei contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario.

 Attenzione

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, i candidati hanno diritto di ricevere informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla fascia retributiva associata alla posizione, e agli avvisi e bandi è imposto il rispetto della neutralità di genere anche nella scelta dei titoli professionali richiesti. 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)

Ai sensi dell'art. 6 del citato Decreto 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. 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 e 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. Il diritto di informazione **non può essere esercitato** più di **una volta all'anno**. L'adempimento può avvenire anche mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale o nell'area riservata del sito.

Il diritto di informazione in capo ai dipendenti riguarda quindi il livello retributivo. Ciò significa che, allo stato attuale, queste informazioni riguarderanno gli 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.

⚠ Attenzione

Entro **90 giorni** dalla pubblicazione del Decreto, con uno o più decreti adottati dal 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 50 dipendenti.

In concreto, per le aziende fino a 49 dipendenti, le "modalità semplificate", non ancora specificate nel Decreto, dovrebbero tradursi in modelli standard, schemi o canali telematici

messi a disposizione dal Ministero per trasmettere ai lavoratori le informazioni richieste, insieme a supporto tecnico e istruzioni operative, anche a tutela dell'anonimato e della privacy.

È importante sottolineare che, le informazioni di cui ai precedenti punti - relative alla fase pre-assuntiva, alla progressione economica e al diritto di informazione - dovranno essere fornite con modalità accessibili alle persone con disabilità, tenendo conto delle relative specifiche esigenze.

Report sul divario retributivo tra lavoratori di sesso maschile e femminile (art. 9)

Il Decreto in esame recepisce l'obbligo per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti di individuare e comunicare i dati relativi al divario retributivo:

- di genere, anche nelle componenti complementari o variabili;
- mediano di genere, anche nelle componenti complementari o variabili.

Dovranno inoltre comunicare:

- 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.

Si evidenzia, quindi, che 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.

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

- datori di lavoro che occupano da 100 a 149 dipendenti: prima rilevazione entro il 7 giugno 2031, poi ogni 3 anni.
- datori di lavoro che occupano da 150 a 249 dipendenti: prima rilevazione entro il 7 giugno 2027, poi ogni 3 anni;
- datori di lavoro che occupano 250 dipendenti e oltre: prima rilevazione entro il 7 giugno 2027, poi annualmente.

Tutti i dati del report vanno comunicati all'organismo di monitoraggio, il quale provvede poi alla pubblicazione. Questi ultimi possono essere, altresì, resi disponibili pubblicamente dal datore di lavoro, anche attraverso il proprio sito internet.

Le informazioni oggetto del report devono essere rese accessibili ai lavoratori e ai loro rappresentanti e sono trasmesse, in caso di richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti. Su richiesta e qualora disponibili devono essere rese disponibili le informazioni relative ai quattro anni precedenti.

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 **devono fornire una risposta motivata entro 60 giorni** dal ricevimento della richiesta e devono porre rimedio alle discriminazioni immotivate.

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 anche al fine di ridurre le distorsioni statistiche e di favorire una gestione accentrata degli adempimenti.

⚠️ Aspetti che saranno definiti in seguito	
Il Decreto prevede che il Ministro del lavoro, sentito il Garante per la Privacy con uno o più decreti da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto (7 giugno 2026), dovrà definire:	le modalità per la raccolta e il trattamento dei dati anche con modalità telematiche e attraverso l'acquisizione delle informazioni in possesso dell'INPS, dell'INAIL e dell'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, per agevolare l'adempimento degli obblighi previsti.

La valutazione congiunta delle retribuzioni (art. 10)

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

- 1) sussistenza di un divario retributivo medio pari ad almeno al 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.

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. La stessa, 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. 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.

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.

Quando ciò avvenga, l'accesso è riservato ai rappresentanti dei lavoratori, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità competenti. I dati possono essere utilizzati solo per finalità connesse alla parità retributiva e, se di natura personale, trasmessi solo nei casi previsti dalla Legge.

Il sistema sanzionatorio e la tutela giudiziaria (artt. 12 e 13)

Quanto ai profili sanzionatori, 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, tra cui:

- la revoca di benefici pubblici;
- l'esclusione dagli appalti;
- sanzioni amministrative pecuniarie da 5.000€ a 10.000€.

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 lavoratore o la lavoratrice deve allegare elementi precisi e concordanti idonei a far presumere la discriminazione, mentre spetta al datore di lavoro provarne l'insussistenza. Il Decreto vieta inoltre ogni ritorsione nei confronti di lavoratori o rappresentanti che esercitano i diritti riconosciuti, assicurando in tali casi la tutela dell'art. 41-bis del Codice delle pari opportunità.

Organismo di monitoraggio (art. 14)

Il Decreto istituisce presso il Ministero del Lavoro un Organismo di monitoraggio sulla parità retributiva, con compiti di relazione periodica alla Commissione europea e trasmissione annuale dei dati nazionali a Eurostat.

In sintesi, il Decreto introduce un insieme articolato di obblighi destinati a incidere sui processi di selezione, sulle politiche retributive, sui flussi informativi e, per le realtà di maggiori dimensioni, anche sulle attività di monitoraggio e rendicontazione. Sarà pertanto opportuno che le aziende avviino fin da ora una prima verifica dei propri assetti interni, anche in vista dei successivi provvedimenti attuativi.

Lo Studio resta a disposizione per supportarvi nell'analisi degli impatti, nell'adeguamento dei processi e nel costante aggiornamento rispetto agli sviluppi della disciplina.

AMARELLI & PARTNERS