

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto sulla parità retributiva di genere

Pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026, il [Decreto Legislativo n. 96 del 7 maggio 2026](#), con cui è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 970/2023 con la finalità di 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. 1).

Il decreto entra **in vigore a decorrere dal 7 giugno 2026**.

Ambito di applicazione (art. 2)

Le disposizioni si applicano ai datori di lavoro del settore pubblico e privato che occupino lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato indipendentemente dalla durata e dall'orario, dunque anche ai part-time, nonché ai candidati ad un impiego.

Sono incluse esplicitamente le posizioni dirigenziali ed esclusi i contratti di lavoro domestico ed intermittente.

Definizioni (art. 3)

Il decreto pone una serie di importanti definizioni tra cui, tra le altre, cosa si intenda per:

- “retribuzione”: include la paga base e ogni altra componente variabile o complementare, in denaro o in natura;
- “livello retributivo”: si riferisce alla retribuzione lorda annua e la corrispondente oraria lorda basata solo sugli elementi fissi e continuativi esclusi i trattamenti economici individuali, temporanei o discrezionali (es. premi);
- "divario retributivo di genere": differenza percentuale tra i salari medi di lavoratori di sesso maschile e femminile.
- "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.

Stesso lavoro e lavoro di pari valore (art. 4)

La disposizione affida alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa un ruolo centrale: l'applicazione di un CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, comprensivo dei sistemi di classificazione, costituisce infatti presunzione di conformità ai principi di parità di retribuzione e di trasparenza per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

Pertanto, qualora un'azienda applichi correttamente il CCNL del proprio settore, la legge presume automaticamente che l'azienda stia rispettando i principi di parità salariale e di trasparenza.

Il medesimo art. 4 pone altre due importanti definizioni:

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

Viene stabilito che 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. Vengono contestualmente consentiti sistemi di classificazione professionale e di valutazione previsti dal datore di lavoro, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, purché siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

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

Trasparenza retributiva prima dell'assunzione (art. 5)

La disposizione prevede tutta una serie di obblighi e divieti che afferiscono alle fasi antecedenti all'assunzione. Infatti ai candidati dovranno essere fornite una serie di informazioni sulla retribuzione della posizione lavorativa ed ai relativi trattamenti previsti dal CCNL.

Non potranno essere richieste ai candidati ad un impiego informazioni sulle retribuzioni percepite nei precedenti lavori e pertanto le procedure di selezione e assunzione devono essere condotte in modo non discriminatorio secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti.

Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica (art.6)

Tutti i datori di lavoro, sulla scorta di quanto previsto da tale disposizione, dovranno rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori.

L'informativa resa dal datore di lavoro al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 1, c. 1, D.Lgs. n. 152/97, deve essere 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 applichino un CCNL di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, l'obbligo si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo nazionale applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

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.

Diritto di informazione (art. 7)

Viene previsto che in costanza di rapporto di lavoro, i lavoratori hanno il diritto di richiedere al proprio datore di lavoro (con obbligo di risposta scritta entro due mesi dalla richiesta), anche attraverso i propri rappresentanti sindacali, informazioni riguardanti i livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Il diritto di richiedere informazioni non potrà essere esercitato dal lavoratore più di una volta all'anno.

I datori di lavoro possono, comunque, assolvere all'obbligo di informazione, 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.

Al contrario ai lavoratori, non può essere impedito di divulgare, volontariamente, la propria retribuzione.

Per ragioni di tutela della privacy, al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori, fermi restando gli obblighi di trasparenza di cui al [decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104](#) (cd. Decreto trasparenza), per i datori di lavoro che occupino fino a quarantanove dipendenti, le informazioni possono essere fornite con le modalità previste dall'articolo 9, comma 4, che rinvia a sua volta a specifiche modalità applicative per le PMI attraverso uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Accessibilità delle informazioni (art. 8)

Le informazioni che il datore di lavoro fornisce ai lavoratori o ai candidati devono essere fornite in modo accessibile anche alle persone con disabilità.

Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile (art. 9)

I datori di lavoro con almeno 100 dipendenti hanno l'obbligo di raccogliere e comunicare all'Organismo di Monitoraggio, costituito presso il Ministero del Lavoro, una serie di dati relativi a:

1. il divario retributivo di genere;
2. il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
3. il divario retributivo mediano di genere;
4. il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
5. la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
6. la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
7. 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.

L'esattezza dei dati è confermata dal datore di lavoro previa consultazione con i rappresentanti dei lavoratori (RSU, RSA, o in assenza i rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL), i quali hanno accesso alle metodologie applicate per la rilevazione dei dati.

Per i datori di lavoro che occupano **almeno 250 dipendenti**, i dati sono raccolti **entro il 7 giugno 2027** e successivamente ogni anno.

Per i datori di lavoro che occupano **tra i 150 e i 249 dipendenti**, i dati sono raccolti **entro il 7 giugno 2027** e successivamente ogni tre anni.

Per i datori di lavoro che occupano **tra i 100 e 149 dipendenti**, i dati sono raccolti **entro il 7 giugno 2031** e successivamente ogni tre anni.

Valutazione congiunta delle retribuzioni (art. 10)

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

1. informazioni che rivelino una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile pari ad **almeno il 5 %** in una qualsiasi categoria di lavoratori;
2. datore di lavoro non abbia motivato tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
3. il datore di lavoro non abbia corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

La valutazione congiunta ha l'obiettivo di individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori.

All'esito della valutazione congiunta ed in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, il datore di lavoro dovrà adottare tutte le misure emerse come necessarie al fine di eliminare le differenze retributive di genere non giustificate.

In caso di mancato accordo in sede aziendale circa le misure da adottare, l'Ispettorato del Lavoro e gli organismi di parità territorialmente competenti, possono essere invitati a prendere parte alla procedura di adeguamento.

Protezione dei dati, Tutela giudiziaria, Adempimenti amministrativi e sanzioni (artt. 11-12-13)

Viene stabilito che le informazioni siano fornite in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali e di privacy.

Sotto il profilo delle **tutele**, inoltre, il Decreto richiama le disposizioni del «Codice delle Pari Opportunità» (D. Lgs. 198/2006) che prevede:

- una **legittimazione attiva** ampia, estesa ai consiglieri di parità, ai rappresentanti sindacali su delega, alle organizzazioni sindacali e alle associazioni che, per statuto, perseguono finalità di tutela della parità;
- la possibilità di ricorrere **in via d'urgenza** dinanzi al giudice del lavoro;
- l'**inversione** dell'onere probatorio a favore della vittima della discriminazione;
- l'adozione di **provvedimenti inibitori** e di **ordini** diretti a rimuovere gli effetti pregiudizievoli della condotta;
- la tutela contro **ritorsioni o trattamenti sfavorevoli** subiti dalla persona che intende far valere il diritto alla parità retributiva tra uomini e donne (cd. **vittimizzazione**).

Sul piano **sanzionatorio** il provvedimento rinvia espressamente all'art. 41 del Codice delle Pari Opportunità prevedendo che, anche in caso di violazione delle disposizioni in materia di trasparenza retributiva, si applichino le relative **sanzioni pecuniarie**. È inoltre possibile la revoca di eventuali benefici concessi al datore di lavoro e, nei casi più gravi, l'**esclusione** dall'accesso a ulteriori agevolazioni o dalla partecipazione a procedure di appalto.

Altre disposizioni (artt. 14-15)

Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un «organismo di monitoraggio» incaricato di monitorare e promuovere la parità di retribuzione e il diritto alla trasparenza retributiva composto, tra gli altri, anche da esponenti di organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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

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, suddivisi per sesso, settore economico, orario di lavoro a tempo pieno o parziale, settore pubblico o settore privato ed età.

SCHEMA OPERATIVO ADEMPIMENTI CHE DOVRANNO EFFETTUARE I DATORI DI LAVORO

Adempimenti per le imprese a partire dal 7 giugno 2026:

1. Revisione delle fasi preassuntive e di recruiting inserendo negli avvisi, nei bandi o nelle altre comunicazioni l'indicazione della retribuzione o della fascia salariale.
2. Contestualmente declinare in modo neutro rispetto al genere i titoli professionali negli annunci.

Accessibilità dei criteri retributivi e di carriera tramite:

1. Rendere facilmente accessibili a tutti i dipendenti i criteri oggettivi e neutri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica.
2. Assolvere all'obbligo tramite l'informativa in fase di assunzione (ex D.Lgs. 152/1997) o tramite il rinvio espresso alle declaratorie del CCNL applicato e agli eventuali accordi aziendali vigenti.
3. I datori di lavoro che occupano meno di 50 dipendenti sono esonerati dall'obbligo di rendere disponibili i criteri stabiliti per la progressione economica.

Gestione del "Diritto all'informazione" dei dipendenti tramite:

1. Predisposizione di un processo aziendale (o un portale dedicato/intranet aziendale) per gestire le richieste dei dipendenti (effettuate direttamente, tramite sindacato o organismi di parità) relative ai livelli retributivi individuali e medi per categoria e sesso. L'azienda deve fornire una risposta scritta e motivata entro massimo 2 mesi dalla richiesta.
2. Informare annualmente tutti i dipendenti della sussistenza di questo loro diritto e delle relative modalità di esercizio.
3. Rimozione dai contratti individuali o dai codici di condotta eventuali clausole di segretezza salariale (divieto ai lavoratori di rivelare la propria retribuzione), in quanto vietate e nulle.

Cronoprogramma e adempimenti inerenti le comunicazioni da effettuare all'organismo di monitoraggio nazionale sul divario calcolato secondo le metriche dall'art. 9 del decreto legislativo:

1. Aziende con 250 o più dipendenti: prima comunicazione entro il 7 giugno 2027 con frequenza annuale.
2. Aziende da 150 a 249 dipendenti: prima comunicazione entro il 7 giugno 2027 con frequenza triennale.
3. Aziende da 100 a 149 dipendenti: prima comunicazione entro il 7 giugno 2031 con frequenza triennale.
4. Aziende con meno di 100 dipendenti: escluse dall'obbligo di reporting, salvo che non decidano di aderirvi su base volontaria.

Azioni correttive obbligatorie qualora emerga dai reporting una differenza salariale di genere pari o superiore al 5%

Il datore di lavoro ha 6 mesi di tempo dalla comunicazione dei dati per correggere l'anomalia. Qualora non vi ponga rimedio, ha l'obbligo di avviare tempestivamente una procedura di valutazione congiunta delle retribuzioni in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori (RSU/RSA). Tale procedura deve condurre all'adozione di misure di correzione strutturali e alla revisione dei sistemi di inquadramento e di erogazione della retribuzione variabile (premi, superminimi) per eliminare i pregiudizi di genere.

