

IL PRINCIPIO DELLA PARITA' DI RETRIBUZIONE TRA UOMINI E DONNE PER UNO STESSO LAVORO ATTRAVERSO LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA E IL D. LGS. 7 MAGGIO 2026, N. 96



1. Il contesto, gli obiettivi e gli ambiti di intervento del Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96

Il Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96 (di seguito “Decreto”) pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 1° giugno 2026 ed entrato in vigore il 7 giugno 2026, recepisce nell’ordinamento italiano la direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l’effettiva applicazione del principio della parità di retribuzione tra donne e uomini per uno stesso lavoro, o per un lavoro di pari valore attraverso strumenti di trasparenza retributiva e specifici meccanismi di controllo e tutela. L’intervento normativo si colloca nel solco di un percorso nazionale, europeo e internazionale, volto a garantire l’effettività del principio di uguaglianza sostanziale nel mondo del lavoro e a contrastare le discriminazioni fondate sul genere.

In tale prospettiva, il principio di parità retributiva trova un fondamento nelle fonti sovranazionali, a partire dalla Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo del 1948, la quale sancisce all’art. 23, comma 2 che «*Ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro*».

Parallelamente, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea prevede all'art. 21 il divieto di qualsiasi forma di discriminazione, riconoscendo all'art. 23 la parità tra donne e uomini in tutti i campi e includendo specificatamente quello dell'occupazione, delle condizioni di lavoro e della retribuzione. Su queste basi si innesta la disciplina euro-unitaria in materia di trasparenza retributiva, che mira a rendere effettivo il principio di parità non solo sul piano formale, ma anche su quello sostanziale attraverso la conoscibilità dei criteri retributivi, la riduzione delle asimmetrie informative e il rafforzamento degli strumenti di tutela individuale e collettiva.

Il legislatore nazionale, recependo la direttiva, interviene dunque su più livelli: dalla fase precedente all'assunzione, con obblighi informativi e divieti di indagine sulla retribuzione pregressa, fino alla fase esecutiva del rapporto, mediante meccanismi di monitoraggio dei divari retributivi e obblighi di intervento in caso di scostamenti significativi.

2. Ambito di applicazione (Art. 2)

Sotto il profilo applicativo, il decreto si caratterizza per un ambito applicativo particolarmente ampio, pur prevedendo alcune significative esclusioni. Le disposizioni trovano applicazione nei confronti dei datori di lavoro appartenenti sia al settore pubblico sia a quello privato.

Con riferimento ai destinatari della tutela, il Decreto ricomprende tutti i lavoratori subordinati, siano essi a tempo determinato o indeterminato, anche a tempo parziale, includendo espressamente anche le posizioni dirigenziali.

Un elemento di forte novità è l'estensione di alcune tutele (specificamente quelle legate alla trasparenza della fase precedente l'assunzione) anche ai candidati a un impiego.

Permane, tuttavia, un profilo di disallineamento rispetto alla Direttiva (UE) 2023/970. Il legislatore italiano ha infatti escluso dall'ambito di applicazione del decreto i rapporti di lavoro domestico e il lavoro intermittente, mentre la direttiva adotta un'impostazione maggiormente inclusiva, volta a ricomprendere tutte le forme di lavoro subordinato, comprese quelle svolte mediante piattaforme digitali e i tirocini, nei limiti previsti dalla disciplina europea.

2.1 Le nuove definizioni (Artt. 3 e 4)

Per comprendere appieno la portata del Decreto occorre necessariamente fare riferimento alle definizioni previste dall'articolo 3.

Particolare rilievo assume la distinzione tra retribuzione e livello retributivo. La prima, definita in senso ampio, comprende lo

stipendio base più ogni benefit e componente variabile (anche in natura), dal "livello retributivo", che comprende unicamente gli elementi fissi e continuativi.

Ne consegue che, ai fini del confronto tra lavoratori, restano esclusi i premi discrezionali, le erogazioni occasionali e gli altri trattamenti economici individuali privi di carattere stabile. Ciò nonostante, tali componenti assumono particolare rilievo sul piano applicativo, poiché è proprio nell'ambito della retribuzione variabile e dei superminimi individuali che, nella prassi, possono manifestarsi e consolidarsi fenomeni di discriminazione retributiva indiretta.

Muovendo da tali definizioni, l'articolo 4 precisa i concetti di "stesso lavoro" e "lavoro di pari valore", stabilendo che la valutazione debba basarsi su criteri oggettivi e neutri quali competenze, responsabilità e condizioni di lavoro.

In tale prospettiva, il legislatore italiano ha attribuito particolare rilievo ai sistemi di classificazione professionale previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, prevedendo una presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza.

Tale presunzione, tuttavia, non ha carattere assoluto. L'applicazione del CCNL non esclude, infatti, la possibilità per il

lavoratore di dimostrare l'esistenza di specifici trattamenti economici individuali discriminatori. In tali ipotesi, il datore di lavoro sarà tenuto a dimostrare che le differenze retributive sono giustificate da criteri oggettivi, estranei a qualsiasi forma di discriminazione.

2.2 La trasparenza nella fase precedente all'assunzione (art. 5)

Le novità introdotte dal decreto incidono già nella fase di selezione del personale.

L'articolo 5 impone infatti ai datori di lavoro un preciso obbligo di trasparenza pre-assuntiva: negli avvisi di selezione e nei bandi relativi alle posizioni aperte dovranno essere indicate la retribuzione iniziale prevista oppure la relativa fascia retributiva.

Contestualmente, viene introdotto un divieto destinato a modificare sensibilmente le prassi di *recruiting*. Non sarà più consentito richiedere ai candidati, né direttamente né indirettamente – anche tramite società di selezione o altri soggetti incaricati – informazioni relative alla retribuzione percepita nei rapporti di lavoro precedenti o in corso.

L'obiettivo della norma è interrompere il meccanismo che, facendo leva sulla storia retributiva del candidato, rischia di perpetuare discriminazioni salariali pregresse. La determinazione dell'offerta economica dovrà quindi fondarsi

esclusivamente sul valore della posizione, sulle competenze richieste e sulle responsabilità attribuite.

2.3 I diritti del lavoratore durante il rapporto di lavoro e il superamento del "segreto salariale" (Artt. 6 e 7 e 8)

Il Decreto rafforza significativamente gli obblighi di trasparenza anche nel corso del rapporto di lavoro.

L'articolo 6 prevede che i datori di lavoro rendano accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare le retribuzioni e i livelli retributivi. Per le imprese con oltre 50 dipendenti, l'obbligo si estende anche ai criteri adottati per la progressione economica e di carriera.

A ciò si aggiunge il diritto, riconosciuto dall'articolo 7, rubricato "Diritto di informazioni", di ottenere, con richiesta annuale e risposta entro due mesi, informazioni scritte sui livelli retributivi medi dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, con dati ripartiti per sesso.

Di particolare rilievo è, inoltre, il divieto di inserire clausole contrattuali che limitino la facoltà dei lavoratori di comunicare la propria retribuzione o di acquisire le informazioni necessarie per verificare il rispetto del principio della parità retributiva. Viene così definitivamente superata la prassi del cosiddetto

"segreto salariale", destinata a lasciare spazio a una maggiore trasparenza organizzativa.

Le imprese saranno dunque chiamate a conciliare tali obblighi informativi con la disciplina in materia di protezione dei dati personali, assicurando che le informazioni fornite riguardino dati aggregati e non consentano l'identificazione delle condizioni economiche dei singoli lavoratori.

L'articolo 8 completa il sistema di trasparenza, prevedendo che tutte le informazioni da fornire ai candidati e ai lavoratori siano rese con modalità accessibili alle persone con disabilità, nel rispetto delle specifiche esigenze connesse alla tipologia di disabilità.

2.4 Gli obblighi di *reporting* e la valutazione congiunta (Artt. 9 e 10)

Per le imprese di maggiori dimensioni, il decreto introduce specifici obblighi di monitoraggio del divario retributivo.

Ai sensi dell'articolo 9, i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti dovranno comunicare periodicamente una serie di indicatori relativi al *gender pay gap*, tra cui il divario retributivo medio e mediano e l'incidenza delle componenti variabili della retribuzione.

Gli obblighi di monitoraggio del divario retributivo non si applicano in modo uniforme, ma variano in funzione della

dimensione aziendale. In particolare, i datori di lavoro con almeno 250 dipendenti sono tenuti a effettuare la prima rilevazione entro il 7 giugno 2027 e successivamente con cadenza annuale. È previsto che le imprese con un numero di dipendenti compreso tra 150 e 249 debbano effettuare la prima comunicazione entro il 7 giugno 2027 e poi, le successive, con periodicità triennale. Per le imprese con 100–149 dipendenti, la prima rilevazione è prevista entro il 7 giugno 2031, anch'essa con successiva periodicità triennale.

Qualora dai dati trasmessi emergesse una differenza del livello retributivo medio pari o superiore al 5% tra lavoratori e lavoratrici appartenenti alla medesima categoria, il datore di lavoro dovrà dimostrare che tale scostamento è giustificato da criteri oggettivi e neutri. In mancanza di una giustificazione adeguata, sarà tenuto ad adottare, entro sei mesi, le misure correttive necessarie.

Decorso inutilmente tale termine, è prescritto l'obbligo di valutare congiuntamente le retribuzioni con il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori, al fine di individuare le cause delle disparità e definire gli interventi correttivi più idonei.

2.5. Ricorsi, sanzioni e monitoraggio (Artt. 12, 13 e 14)

Il cuore del sistema di tutela risiede negli articoli 12, 13 e 14 del Decreto, che disciplinano il contenzioso e i meccanismi di vigilanza sull'applicazione della normativa.

L'articolo 12 prevede un rafforzamento della posizione del lavoratore, rinviando ai mezzi di tutela previsti nelle disposizioni del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (libro III, titolo I, capo III) (di seguito "*Codice delle pari opportunità*"), tra i quali si menziona l'inibitoria giudiziale e il ripristino della situazione originaria in capo al datore di lavoro.

Ancora con riferimento all'accertamento di situazioni di discriminazione, l'articolo 13, da leggersi in modo coordinato con l'articolo 41 del Codice delle pari opportunità, prevede che al responsabile della violazione sia revocato il beneficio eventualmente concesso, e nei casi più gravi, o di recidiva, sia imposta l'esclusione da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie e creditizie, ovvero da qualsiasi futuro appalto.

Infine, l'articolo 14 attribuisce il monitoraggio dell'intero impianto a un organismo centrale presso il Ministero del Lavoro, con funzioni di supervisione, analisi dei dati aziendali e raccordo informativo con la Commissione europea.

3. Conclusioni

Il nuovo quadro normativo rafforza trasparenza e parità retributiva, incidendo sui modelli organizzativi e sui sistemi di *compensation* delle imprese.

Per le aziende si tratta non solo di un adempimento, ma di un'occasione per rendere più oggettivi e coerenti i criteri retributivi.

Un approccio proattivo consente non solo di ridurre i rischi di non conformità, ma anche di rafforzare la cultura aziendale della parità e la capacità dell'impresa di attrarre e trattenere talenti.

Prof. Avv. Matteo Vitali

matteo.vitali@gvalex.it

Avv. Dalia De Salvo

dalila.desalvo@gvalex.it

Dott. Pietro Borelli

pietro.borelli@gvalex.it

Dott.ssa Mariachiara Chiarappa

mariachiara.chiarappa@gvalex.it



GRECO VITALI
ASSOCIATI

gvalex.it