

Newsletter, lì 09.06.2026

**Oggetto: Parità retributiva di genere -
Novità del DLgs. 7.5.2026 n. 96**

1 PREMESSA

Con il DLgs. 7.5.2026 n. 96 è stata data attuazione alla direttiva UE 10.5.2023 n. 970, volta a 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 del DLgs. 96/2026).

Il DLgs. 7.5.2026 n. 96, pubblicato sulla *G.U.* 1.6.2026 n. 125 e in vigore dal 7.6.2026 (art. 17), impone ai datori di lavoro una serie di obblighi e divieti per garantire la trasparenza retributiva sia nella fase preassuntiva che durante il rapporto di lavoro.

Di seguito si riepilogano l'ambito applicativo del DLgs. 96/2026 e i principali adempimenti in capo ai datori di lavoro.

2 AMBITO APPLICATIVO

Il DLgs. 96/2026 si applica (art. 2):

- ai datori di lavoro pubblici e privati per gli aspetti non disciplinati dal diritto nazionale, nel rispetto della normativa dell'Unione europea;
- ai contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, comprese le posizioni dirigenziali;
- ai candidati a un impiego ai fini della trasparenza retributiva prima dell'assunzione (art. 5 del DLgs. 96/2026).

Esclusioni

Il DLgs. 96/2026 non si applica ai contratti di lavoro domestico e ai contratti di lavoro intermittente.

3 NOZIONI DI “STESSO LAVORO” E “LAVORO DI PARI VALORE”

Secondo quanto stabilito dall'art. 4 del DLgs. 96/2026, per “stesso lavoro” si intende la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell'ambito dello stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento. Per “livello retributivo” si intende la retribuzione annuale lorda (RAL) e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come la totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi, con esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali.

Per “lavoro di pari valore” si intende invece la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento. La valutazione del “lavoro di pari valore” è effettuata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che tengono conto di ulteriori elementi, come:

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

3.1 COMPARAZIONE

Ai fini della comparazione di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore, il riferimento è ai sistemi di classificazione e di inquadramento previsti:

- dai CCNL;
- dalla contrattazione decentrata;
- dalla contrattazione integrativa, ove consentito;
- oppure dalla legge.

Tali sistemi devono essere conformi a criteri oggettivi e neutri rispetto al genere. Sono consentiti sistemi di classificazione professionale e di valutazione decisi dal datore di lavoro per determinare le retribuzioni, a integrazione di quanto previsto dal CCNL, se caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

3.2 DATORI DI LAVORO DIVERSI

È consentita 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 o da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario.

4 TRASPARENZA RETRIBUTIVA PRIMA DELL'ASSUNZIONE

I datori di lavoro pubblici e privati, indipendentemente dalle dimensioni aziendali (art. 5 del DLgs. 96/2026):

- negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro devono indicare la retribuzione iniziale oppure la fascia retributiva da attribuire alla posizione lavorativa, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, nonché le disposizioni del contratto collettivo applicato in relazione alla posizione da ricoprire;
- non possono chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro, né possono acquisire tali informazioni con altre modalità;
- devono condurre le procedure di selezione e assunzione in modo non discriminatorio;
- devono redigere gli avvisi e i bandi secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti.

5 TRASPARENZA RETRIBUTIVA NEL CORSO DEL RAPPORTO SU RETRIBUZIONE E PROGRESSIONE ECONOMICA

I datori di lavoro devono rendere facilmente accessibili (art. 6 del DLgs. 96/2026):

- i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi elaborati sulla base dell'art. 4 del DLgs. 96/2026; per "retribuzione" si intende 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, comprese le componenti complementari o variabili;

- i criteri stabiliti per la progressione economica dei lavoratori.

Tali dati possono essere resi accessibili attraverso l'informativa resa al lavoratore al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 1 del DLgs. 26.5.97 n. 152.

5.1 CCNL O ACCORDI AZIENDALI STIPULATI DA ASSOCIAZIONI SINDACALI COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVE SUL PIANO NAZIONALE

L'applicazione di un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza. Resta ferma la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori (art. 4 co. 1 del DLgs. 96/2026).

I datori di lavoro che applicano tale CCNL o CCNL equivalenti possono adempiere all'obbligo di rendere accessibili i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi e quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori attraverso il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti:

- da tale CCNL;
- nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

5.2 ESCLUSIONI

Non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti. L'esclusione non riguarda i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi.

L'art. 6 co. 3 del DLgs. 96/2026 rinvia per i criteri di computo dei dipendenti all'art. 18 co. 8 e 9 della L. 20.5.70 n. 300 e agli artt. 9, 18, 27 e 47 del DLgs. 15.6.2015 n. 81.

Lavoratori a tempo parziale

I lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno (art. 9 del DLgs. 81/2015).

Lavoratori intermittenti

Il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (art. 18 del DLgs. 81/2015).

Lavoratori a tempo determinato

Si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro (art. 27 del DLgs. 81/2015).

Lavoratori esclusi dal computo

Non si computano:

- il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale (art. 18 co. 9 della L. 300/70);
- i lavoratori assunti con contratto di apprendistato (art. 47 co. 3 del DLgs. 81/2015).

6 DIRITTO DEL LAVORATORE ALL'INFORMAZIONE SUI LIVELLI RETRIBUTIVI MEDI

Ai sensi dell'art. 7 del DLgs. 96/2026, ogni lavoratore ha il diritto di richiedere e ricevere per iscritto informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Tale diritto non può essere esercitato più di una volta all'anno.

6.1 ADEMPIMENTI

Il datore di lavoro:

- deve fornire riscontro scritto entro 2 mesi dalla richiesta;
- può assolvere all'obbligo attraverso la pubblicazione di tali informazioni nella propria rete *intranet* o nell'area riservata del sito Internet aziendale;
- può estrapolare tali informazioni dai relativi dati presentati, anche su base volontaria, e raccolti ai sensi dell'art. 9 del DLgs. 96/2026.

I datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti possono fornire tali informazioni con le modalità stabilite con un decreto ministeriale che sarà emanato ai sensi dell'art. 9 co. 4 del DLgs. 96/2026.

I datori di lavoro devono inoltre:

- informare annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere tali informazioni specificando le modalità per l'esercizio del diritto;
- fornire chiarimenti, se richiesti dal lavoratore, nel caso in cui le informazioni rese siano imprecise o incomplete, motivando la risposta.

6.2 ELIMINAZIONE DEL SEGRETO SALARIALE

I datori di lavoro non possono impedire ai lavoratori di rendere nota la propria retribuzione. Sono vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione (art. 7 co. 6 del DLgs. 96/2026).

7 ACCESSIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI

Le informazioni da condividere con i lavoratori o i candidati a un impiego ai sensi degli artt. 5, 6 e 7 devono essere fornite con modalità accessibili alle persone con disabilità e che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità (art. 8 del DLgs. 96/2026).

8 OBBLIGHI DI RENDICONTAZIONE

L'art. 9 del DLgs. 96/2026 impone ai datori di lavoro con almeno 100 dipendenti un obbligo di comunicazione sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile, quindi sulla differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti da un datore di lavoro ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile.

L'obbligo di monitoraggio e di invio dei report periodici sul divario retributivo di genere è diversificato a seconda della dimensione occupazionale.

Per i datori di lavoro che occupano:

- almeno 250 dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7.6.2027 e successivamente ogni anno;
- tra i 150 e i 249 dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7.6.2027 e successivamente ogni 3 anni;
- tra i 100 e 149 dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7.6.2031 e successivamente ogni 3 anni.

8.1 DATI DA COMUNICARE

Ai sensi del co. 1 dell'art. 9 del DLgs. 96/2026, i datori di lavoro obbligati devono comunicare i seguenti dati all'organismo di monitoraggio previsto dall'art. 14 del DLgs. 96/2026:

- il divario retributivo di genere (lett. a);
- il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili (lett. b);

- il divario retributivo mediano di genere, quindi la differenza tra il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso femminile e il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile di un datore di lavoro, espressa in percentuale del livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile (lett. c);
- il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili (lett. d);
- la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili (lett. e);
- la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile in ogni quartile retributivo, quindi in ciascuno dei 4 gruppi uguali in cui i lavoratori sono suddivisi in base al loro livello retributivo, dal più basso al più elevato (lett. f).

Tali dati possono essere resi disponibili pubblicamente dal datore di lavoro anche attraverso il proprio sito Internet.

I datori di lavoro obbligati devono inoltre comunicare 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 (art. 9 co. 1 lett. g) del DLgs. 96/2026).

Le informazioni relative a tale dato:

- sono rese accessibili ai lavoratori e ai loro rappresentanti;
- sono trasmesse, su richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti;
- se disponibili e su richiesta, sono fornite le informazioni relative ai 4 anni precedenti.

Politica salariale unitaria di gruppo

Il datore di lavoro che adotta una politica salariale unitaria di gruppo può fornire le informazioni aggregando i dati a livello nazionale (art. 9 co. 3 del DLgs. 96/2026).

8.2 MODALITÀ ATTUATIVE

L'art. 9 co. 4 del DLgs. 96/2026 prevede che con uno o più decreti del Ministro del Lavoro, da adottare entro il 5.9.2026 (90 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo), sono definite:

- le modalità per la raccolta e il trattamento dei dati da parte del Ministero del Lavoro;
- l'individuazione dei dati utili e le relative modalità di acquisizione;

- le attività di assistenza tecnica ed eventuali iniziative di formazione a sostegno dei datori di lavoro, al fine di agevolare l'adempimento degli obblighi previsti dal DLgs. 96/2026;
- le modalità di raccolta ed esposizione dei dati per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti.

8.3 CHIARIMENTI E ULTERIORI DETTAGLI SUI DATI COMUNICATI

L'art. 9 co. 7 del DLgs. 96/2026 prevede che 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 porre rimedio a discriminazioni immotivate.

8.4 VALUTAZIONE CONGIUNTA

Il datore di lavoro è obbligato ad avviare una valutazione congiunta delle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori se (art. 10 del DLgs. 96/2026):

- dal report emerga un divario retributivo medio ingiustificato pari ad almeno al 5% tra uomini e donne nella stessa categoria;
- il datore di lavoro non abbia motivato tale differenza sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, né corretto tale differenza entro 6 mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

Il datore di lavoro deve:

- mettere a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti gli esiti della valutazione congiunta;
- comunicare gli esiti della valutazione congiunta all'organismo di monitoraggio nonché all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti, in caso di richiesta;
- 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.

9 PROTEZIONE DEI DATI

Le informazioni fornite in applicazione degli art. 7, 9 e 10 del DLgs. 96/2026 che comportano il trattamento di dati personali sono fornite in conformità alle disposizioni del regolamento UE 27.4.2016 n. 679 (art. 11 del DLgs. 96/2026).

10 TUTELA GIUDIZIARIA

In caso di violazione dei diritti derivanti dal DLgs. 96/2026 si applica il rito di cui agli artt. 36 e ss. del DLgs. 198/2006, codice delle pari opportunità tra uomo e donna (art. 12 del DLgs. 96/2026).

11 SANZIONI

L'art. 13 del DLgs. 96/2026 dispone che in caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione dello stesso decreto, si applica l'art. 41 del DLgs. 198/2006 (art. 13 del DLgs. 96/2026).

Quindi sono applicabili misure come:

- la revoca dei benefici finanziari o creditizi goduti;
- nei casi più gravi o nel caso di recidiva, l'esclusione per un periodo di tempo fino a 2 anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto;
- sanzioni amministrative pecuniarie da 5.000,00 a 10.000,00 euro.

Per eventuali chiarimenti è possibile contattare lo Studio alla mail: info@bsassociati.it

Tutte le informazioni contenute in questa newsletter sono informazioni iniziali, senza alcuna pretesa di completezza, che non fanno parte di alcun consiglio legale o fiscale e non possono sostituirle. Le norme legali indicate sono valide al momento della stesura della newsletter e possono essere successivamente modificate. È esclusa la responsabilità per il contenuto di questa newsletter, per qualsiasi motivo legale.