

FOCUS TRASPARENZA SALARIALE

Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96

Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, 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.

Premessa e timeline del decreto	2
Oggetto e finalità, ambito di applicazione, definizioni, stesso lavoro e lavoro di pari lavoro	3
Quando si applica: check list degli adempimenti per il datore di lavoro	5
Fac simile annuncio di lavoro	6
Raccolta e comunicazione dei dati sul divario retributivo	7
Protezione dei dati, tutela giudiziaria, adempimenti amministrativi e sanzioni	8

Premessa e timeline del decreto

Con il Decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026 ed entrato in vigore il 7 giugno 2026, è stata recepita nell'ordinamento italiano la Direttiva (UE) 2023/970, finalizzata a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, attraverso l'introduzione di specifici obblighi di trasparenza retributiva e dei relativi meccanismi di tutela e applicazione.

Il presente documento ha l'obiettivo di fornire delle prime indicazioni operative sulla corretta attuazione delle principali novità introdotte dal decreto, con particolare attenzione agli adempimenti che interesseranno i datori di lavoro e alle misure che sarà opportuno programmare per assicurarne la corretta attuazione.

Timeline del decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96

DATA	ATTIVITÀ	RIFERIMENTO NORMATIVO
<i>Dal 7 giugno 2026</i>	Entrata in vigore del decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96	Art. 17
<i>Entro 90 giorni dall'entrata in vigore (5 settembre 2026)</i>	Adozione dei decreti ministeriali sulle modalità di raccolta e trattamento dei dati (acquisizione anche tramite INPS, INAIL, INL)	Art. 9, c. 4
<i>Entro 180 giorni dall'entrata in vigore (4 dicembre 2026)</i>	Adozione dei decreti su composizione, funzionamento e nomina dei componenti dell'organismo di monitoraggio	Art. 14, c. 5
<i>Entro 31 dicembre 2026</i>	Eventuali atti di indirizzo del Ministro del lavoro su "stesso lavoro" e "lavoro di pari valore"	Art. 4, c. 6
<i>Dal 31 gennaio 2028</i>	Trasmissione annuale da parte del Ministero del lavoro a Eurostat dei dati nazionali sul divario retributivo di genere	Art. 15
Entro 7 giugno 2028 (poi ogni 2 anni)	Prima relazione dell'organismo di monitoraggio alla Commissione europea sui dati di cui all'art. 9, c. 1, lett. c), d), e)	Art. 14, c. 2
Entro 7 giugno 2031	Informativa alla Commissione UE sull'applicazione della direttiva (UE) 2023/970	Art. 14, c.3

Oggetto e finalità, ambito di applicazione, definizioni, stesso lavoro e lavoro di pari lavoro

Oggetto e finalità (Art. 1)

L'oggetto del provvedimento è costituito dal recepimento della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 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.

A chi si applica (Art. 2)

Il decreto in esame si applica ai **datori di lavoro del settore privato**, con riferimento a **tutti i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato**, anche a tempo parziale, ivi comprese le posizioni dirigenziali. Sono **esclusi** dal campo di applicazione **i contratti di lavoro domestico e di lavoro intermittente**.

Definizioni (Art. 3)

Il decreto introduce un elenco di definizioni per la comprensione dell'impianto normativo, 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;
- **livello retributivo mediano e divario retributivo mediano di genere**: livello retributivo rispetto al quale metà dei lavoratori guadagna di più e l'altra metà di meno;
- **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;
- **quartile retributivo**: ciascuno dei 4 gruppi uguali in cui i lavoratori sono suddivisi in base al loro livello retributivo, dal più basso al più elevato.

Stesso lavoro e lavoro di pari lavoro (Art. 4)

Un ruolo centrale viene affidato alla **contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa**: l'applicazione di un CCNL stipulato dalle organizzazioni 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.

La disposizione riconosce particolare **rilevanza all'applicazione dei CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, attribuendo a tali sistemi una presunzione di conformità ai principi di trasparenza e parità retributiva, **tra i quali rientra anche il CCNL per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo 5 giugno 2024 (codice H05Y).**

- **Stesso lavoro**: 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 **OOSS 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 OOSS 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**
- **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.

Quando si applica: check list degli adempimenti per il datore di lavoro

PRIMA DELL'ASSUNZIONE (Art. 5)

Che cosa fare?

- Revisione delle fasi preassuntive e di *recruiting* inserendo negli annunci delle offerte di lavoro l'indicazione della retribuzione iniziale o della fascia salariale corrispondente alla posizione prevista dal CCNL applicato dal datore di lavoro;
- contestualmente declinare in modo neutro rispetto al genere i titoli professionali negli annunci.

Cosa non fare?

- È fatto divieto per i datori di lavoro di chiedere ai candidati (o acquisire tramite altre modalità o canali) informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro.

ALL'INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO (Art. 6)

Che cosa fare?

- Rendere facilmente accessibili a tutti i dipendenti i criteri oggettivi e neutri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica;
- 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;
- i datori di lavoro che occupano meno di 50 dipendenti sono esonerati dall'obbligo di rendere disponibili i criteri stabiliti per la progressione economica.

DURANTE IL RAPPORTO DI LAVORO (Art. 7)

Che cosa fare?

- Predisporre un procedimento 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;
- informare annualmente tutti i dipendenti della sussistenza di questo loro diritto e delle relative modalità di esercizio;
- rimuovere 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.

Fac simile annuncio di lavoro

CAMERIERA/E DI RISTORANTE

L'azienda ricerca la seguente figura professionale: **CAMERIERA/E DI RISTORANTE**

Il/La candidato/a si occuperà di diverse attività operative necessarie per garantire un servizio di qualità all'interno del ristorante. In particolare, si occuperà della preparazione della sala, dell'accoglienza dei clienti e della presa delle ordinazioni.

Requisiti:

- Preferibile esperienza pregressa di almeno n. ... anni nel settore della ristorazione
- Ottima capacità di relazione con il pubblico
- Precisione, affidabilità e capacità organizzative
- Conoscenza della lingua inglese livello B1
- ...

Sede di lavoro: ...

Tipologia contrattuale: contratto di lavoro a tempo indeterminato

Orario di lavoro: Full time (40 h) dal lunedì al venerdì

Inquadramento: Livello 4 - CCNL per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo 5 giugno 2024 (H05Y)

RAL: € 23.697,66

14 mensilità

Welfare contrattuale:

Assistenza sanitaria integrativa Fondo Est

Previdenza complementare Fon.Te.

Ente Bilaterale del settore turismo EBNT-EBT

La selezione è aperta a tutte le persone, nel rispetto del principio di pari opportunità e non discriminazione, ai sensi della normativa vigente. I dati personali raccolti verranno trattati nel rispetto del Regolamento Ue 2016/679 (GDPR).

Raccolta e comunicazione dei dati sul divario retributivo

Dati oggetto di comunicazione (Art. 9)

I datori di lavoro, con almeno 100 dipendenti, sono obbligati a raccogliere e comunicare all'Organismo di Monitoraggio (art. 14), costituito presso il Ministero del Lavoro, una serie di dati dettagliati sul gender pay gap relativi a:

- il divario retributivo di genere;
- il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- il divario retributivo mediano di genere;
- il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

Raccolta dati sul divario retributivo e valutazione congiunta delle retribuzioni

DATA	ATTIVITÀ
<i>entro il 7 giugno 2027</i>	- Le aziende con 250 o più dipendenti devono inviare i dati sul divario retributivo e poi con frequenza annuale; - le aziende da 150 a 249 dipendenti devono inviare i dati sul divario retributivo e poi con frequenza triennale.
<i>entro il 7 giugno 2031</i>	Le aziende da 100 a 149 dipendenti devono inviare i dati sul divario retributivo e poi con frequenza triennale.

NB Le Aziende con meno di 100 dipendenti sono escluse dall'obbligo di reporting.



DATA	ATTIVITÀ
<i>entro 6 mesi</i>	- 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.

Protezione dei dati, tutela giudiziaria, adempimenti amministrativi e sanzioni

Protezione dei dati (Art. 11)

Le informazioni fornite in applicazione degli articoli 7, 9 e 10 che comportano il trattamento di dati personali sono fornite in conformità alle disposizioni del GDPR.

L'accesso alle informazioni è riservato esclusivamente ai soggetti menzionati (rappresentanti dei lavoratori, Ispettorato del Lavoro e organismi per la parità territorialmente competenti).

Clausola di salvaguardia: i dati non sono utilizzabili per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione. La trasmissione dei dati personali è consentita nei casi, nelle forme e nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Tutela giudiziaria (Art. 12)

L'articolo 12 richiama in modo espresso le disposizioni del Codice delle pari opportunità in materia di tutela giudiziaria, estendendo la **legittimazione ad agire in giudizio** non solamente ai singoli lavoratori ma anche ai rappresentanti sindacali, alle organizzazioni sindacali e alle associazioni che abbiano per statuto l'obiettivo di garantire la parità di genere, si amplia la platea dei soggetti capaci di fare pressing legale sulle aziende inadempienti.

La **protezione anti-ritorsione**: l'articolo 12 richiama l'**articolo 41-bis del Codice delle pari opportunità** a tutela di chi esercita i diritti previsti dal decreto. Nessuna forma di trattamento meno favorevole, come licenziamento, mancata promozione, penalizzazioni retributive, può essere imposta ai lavoratori o ai loro rappresentanti che abbiano richiesto informazioni in ambito di retribuzioni, avviato un ricorso, ovvero partecipato a una valutazione congiunta.

Adempimenti amministrativi e sanzioni (Art. 13)

Sul piano sanzionatorio l'art. 13 rinvia espressamente all'art. 41 del codice delle pari opportunità prevedendo che, in caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione del presente provvedimento, 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 ad ulteriori agevolazioni o dalla partecipazione a procedure di appalto.