



TRASPARENZA RETRIBUTIVA D.LGS. 7 MAGGIO 2026, N. 96

Il 7 giugno scorso è entrato in vigore un provvedimento molto atteso: il *D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 sulla trasparenza retributiva* che recepisce la *Direttiva (UE) 2023/970*.

In attesa dei decreti attuativi che completeranno l'impianto normativo, è possibile delineare un primo quadro delle disposizioni introdotte.

Il decreto introduce nel diritto del lavoro italiano un sistema organico volto a rafforzare l'effettiva applicazione del principio di **parità retributiva**, attraverso strumenti di trasparenza, informazione e monitoraggio; la riforma, infatti, non si limita a ribadire il divieto di discriminazione retributiva, ma mira a rendere tale principio **concretamente verificabile**, imponendo ai datori di lavoro l'adozione di criteri oggettivi e neutrali sotto il profilo del genere e introducendo obblighi informativi sia nella fase precontrattuale sia durante lo svolgimento del rapporto di lavoro.

DEFINIZIONI

L'impianto normativo si fonda su una nozione di **retribuzione ampia**, che comprende non solo il salario base, ma anche ogni componente accessoria, variabile o in natura, quali premi, bonus, indennità e benefit.

Il decreto introduce, inoltre, la nozione di **livello retributivo**, riferita agli elementi retributivi fissi e continuativi determinati secondo criteri oggettivi e trasparenti. Tale nozione include, quindi, non solo la paga base contrattualmente prevista, ma anche elementi quali scatti di anzianità ed eventuali superminimi individuali. Sono invece escluse le componenti non strutturali o discrezionali.

Infine, viene definito il **lavoro di pari valore**, individuato sulla base di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, tra cui:

- competenze;
- responsabilità;
- condizioni di lavoro;
- impegno.

Tali criteri devono essere applicati in modo sistematico nei sistemi di classificazione professionale, anche attraverso il riferimento ai contratti collettivi.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Parità retributiva e criteri oggettivi

Il datore di lavoro deve:

- garantire la **parità di retribuzione** per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;
- adottare **criteri retributivi oggettivi, neutri e non discriminatori**;
- rendere tali criteri **accessibili ai lavoratori**;
- garantire che la struttura retributiva sia **trasparente e verificabile**.

Fase di selezione

Il datore di lavoro deve indicare nelle offerte di lavoro:

- la **retribuzione iniziale o la relativa fascia**;
- il **contratto collettivo nazionale applicato**, se previsto.

È inoltre vietato richiedere informazioni sulla **retribuzione percepita in precedenti rapporti di lavoro**.

Nel corso del rapporto di lavoro

Il datore di lavoro è tenuto a garantire:

- la **nullità delle clausole di segreto salariale**;
- il diritto dei lavoratori a conoscere:
 - ✓ il proprio livello retributivo;
 - ✓ i **livelli retributivi medi**, riferiti a lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore;
 - ✓ dati **disaggregati per sesso**.

Il datore di lavoro deve fornire tali informazioni entro **due mesi** dalla richiesta.

È, inoltre, tenuto a strutturare sistemi di inquadramento e progressione economica coerenti con criteri oggettivi e neutrali.

Monitoraggio e correzione dei divari retributivi

Il decreto introduce un sistema strutturato di monitoraggio dei divari retributivi.

Nel momento in cui emerge un **divario retributivo medio pari o superiore al 5%** tra lavoratori di sesso diverso che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, e tale divario non è giustificato da criteri oggettivi e neutrali e non viene corretto entro sei mesi, sorge l'obbligo di avviare una **valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori**, finalizzata a individuare le cause del divario e definire appropriate misure correttive.

Tempistiche

Le aziende devono comunicare i dati relativi a:

- divario retributivo medio;
- divario relativo alle componenti variabili;
- divario mediano;
- distribuzione retributiva.

secondo le seguenti tempistiche:

Dimensione azienda	Prima scadenza	Frequenza
≥ 250 dipendenti	7 giugno 2027	annuale
150 – 249	7 giugno 2027	triennale
100 – 149	7 giugno 2031	triennale
< 100	nessun obbligo	—

DIRITTI DEL LAVORATORE

Il lavoratore può richiedere **per iscritto** informazioni riguardo:

- il proprio livello retributivo;
- i livelli retributivi medi relativi a lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore;
- dati disaggregati per sesso, riferiti alla propria categoria.

A tale richiesta il datore di lavoro dovrà rispondere entro **due mesi**.

Il lavoratore ha, inoltre, diritto a conoscere:

- i **criteri utilizzati per determinare la retribuzione**;
- i criteri di **progressione economica**.

!!! Si precisa che il lavoratore non può richiedere la **retribuzione individuale di altri lavoratori**.

Nella fase preassuntiva il candidato ha diritto a:

- ricevere informazioni sulla retribuzione iniziale o fascia retributiva;
- non essere sottoposto a domande sulla retribuzione percepita in precedenza.

TUTELA GIURISDIZIONALE

Il decreto rafforza la posizione del lavoratore nei contenziosi.

In presenza di una differenza retributiva, il lavoratore è tenuto unicamente ad allegare il fatto. Spetta invece al datore di lavoro dimostrare che la differenza è giustificata da **fattori oggettivi e neutrali**.

Il lavoratore può esercitare i propri diritti:

- direttamente;
- tramite rappresentanti sindacali;
- tramite organismi per la parità.

Il decreto si innesta sul sistema di tutele del Codice delle Pari Opportunità e rinvia ai meccanismi giudiziari e alle sanzioni amministrative del D.Lgs. n. 198/2006, garantendo l'applicazione delle penalità pecuniarie e interdittive in caso di violazione degli obblighi di parità retributiva.

RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il sindacato assume un ruolo centrale nella definizione dei sistemi di classificazione professionale, nella determinazione dei criteri di valutazione del lavoro e della retribuzione e nelle procedure di monitoraggio e correzione dei divari retributivi oltre che nell'assistere i lavoratori nell'esercizio dei diritti informativi.

Poiché i decreti attuativi non sono ancora stati adottati, alcuni aspetti operativi della norma restano da chiarire. Pertanto, non è ancora possibile disporre di un quadro completo delle modalità applicative.

Si invitano, comunque, le lavoratrici e i lavoratori a rivolgersi al proprio sindacalista di riferimento First Cisl per eventuali segnalazioni, al fine di raccogliere informazioni e valutare possibili interventi.

Comunicazione

Coordinamento Donne, Politiche di genere e Pari opportunità

First Cisl Milano Metropoli