

Parma, 8/06/2026
CIRCOLARE N. 42/2026

Oggetto: D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 – Nuovi adempimenti in materia di trasparenza retributiva e parità salariale tra uomini e donne

1. PREMESSA

Con il Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026 ed in vigore dal 7 giugno 2026, è stata recepita nell'ordinamento italiano la Direttiva (UE) 2023/970, volta a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne attraverso meccanismi di trasparenza retributiva.

Il provvedimento introduce obblighi nuovi e significativi sia nella fase pre-assuntiva (verso i candidati) sia nella gestione ordinaria del rapporto di lavoro (verso i dipendenti), con scadenze differenziate in base alla dimensione aziendale.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il D.Lgs. n. 96/2026 si applica a tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, e riguarda i seguenti rapporti:

SI APPLICA A	Tutti i contratti di lavoro subordinato (tempo indeterminato, determinato, part-time, apprendistato, dirigenti). I candidati a un impiego sono destinatari delle norme nella fase pre-assuntiva.
NON SI APPLICA A	Contratti di lavoro domestico, contratti di lavoro intermittente/a chiamata, rapporti parasubordinati, autonomi e tirocini/stage.

3. DEFINIZIONI E CONCETTI CHIAVE

Il Decreto definisce alcuni concetti fondamentali per l'applicazione della nuova disciplina:

Stesso lavoro	Prestazione avente ad oggetto mansioni identiche o analoghe, riconducibili allo stesso livello e categoria del CCNL applicato.
Lavoro di pari valore	Prestazione diversa ma svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dagli stessi livelli di inquadramento del CCNL.
Retribuzione	Salario/stipendio base più tutte le somme versate dal datore di lavoro, anche in natura, comprese le componenti variabili e complementari.
Livello retributivo	Retribuzione lorda annua e oraria, comprensiva di tutti gli elementi continuativi e fissi, con esclusione dei trattamenti individuali non strutturali discrezionali o temporanei.



Divario retributivo di genere	Differenza tra i livelli retributivi medi delle lavoratrici e dei lavoratori, espressa in percentuale del livello retributivo medio maschile.
Categoria di lavoratori	Insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore (non coincide con le categorie del Codice civile).

Il CCNL applicato dall'azienda, se stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, costituisce una presunzione di conformità al principio di parità retributiva. Rimane comunque possibile dimostrare l'esistenza di trattamenti individuali discriminatori.

4. TRASPARENZA RETRIBUTIVA NELLA FASE PRE-ASSUNTIVA (Art. 5)

A partire dall'entrata in vigore del Decreto, negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro (pubbliche e private) è obbligatorio indicare:

- la retribuzione iniziale o la fascia retributiva prevista per la posizione, definita sulla base di criteri oggettivi e neutri rispetto al genere;
- le pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato in relazione alla posizione (CCNL, anche territoriale o aziendale).

Le informazioni devono essere accessibili anche alle persone con disabilità, tenendo conto delle specifiche esigenze.

È vietato chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o precedenti rapporti di lavoro. Tale divieto si estende anche ai soggetti incaricati della selezione. Avvisi e bandi devono essere redatti con criteri neutri rispetto al genere, anche per quanto riguarda i titoli professionali.

5. TRASPARENZA DEI CRITERI RETRIBUTIVI E DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA (Art. 6)

I datori di lavoro sono tenuti a rendere accessibili a tutti i lavoratori i criteri utilizzati per determinare:

- la retribuzione;
- i livelli retributivi;
- la progressione economica.

Per i datori di lavoro che applicano CCNL stipulati da OO.SS. comparativamente più rappresentative, l'obbligo si intende assolto tramite rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici del CCNL applicato (e degli eventuali accordi aziendali ex art. 51 D.Lgs. n. 81/2015). I datori di lavoro con meno di 50 dipendenti sono esonerati dall'obbligo di rendere disponibili i criteri per la progressione economica.

6. DIRITTO DI INFORMAZIONE DEI LAVORATORI (Art. 7)

Indipendentemente dalla dimensione aziendale, ogni lavoratore o lavoratrice ha il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Questo diritto può essere esercitato una sola volta per anno. La richiesta può essere inoltrata anche tramite i rappresentanti dei lavoratori o gli organismi di parità.

Obbligo del datore	Fornire entro 2 mesi le informazioni sui livelli retributivi medi per sesso. Informare annualmente i lavoratori del diritto e delle modalità di esercizio.
Diritto del lavoratore	Richiedere e ricevere per iscritto le informazioni. Chiedere chiarimenti in caso di dati incompleti o imprecisi. Rendere nota la propria retribuzione.
Divieti	Per il datore: clausole contrattuali di riservatezza che impediscano al lavoratore di divulgare la propria retribuzione sono vietate.

L'adempimento può essere assolto pubblicando le informazioni sulla rete intranet aziendale o nell'area riservata del sito, oppure estrapolandole dal rapporto periodico (art. 9). I dati devono essere trattati in conformità al GDPR (Reg. UE 2016/679).

7. RAPPORTO PERIODICO SUL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE (Art. 9)

I datori di lavoro con almeno 100 dipendenti sono obbligati a raccogliere determinati dati sul divario retributivo di genere e a trasmetterli a un apposito Organismo di monitoraggio istituito presso il Ministero del Lavoro. I dati riguardano:

- il divario retributivo di genere (medio e mediano);
- il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili (bonus, premi, ecc.);
- la percentuale di lavoratrici e lavoratori che ricevono componenti variabili;
- la distribuzione per genere nei quattro quartili retributivi;
- il divario retributivo per categoria di lavoratori, ripartito tra stipendio base e componenti variabili.

L'esattezza dei dati deve essere confermata dal datore di lavoro previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, che hanno accesso alle metodologie applicate.

Le scadenze per la presentazione del rapporto periodico sono le seguenti:

Dimensione aziendale	Scadenza e periodicità
≤ 99 dipendenti	Rapporto facoltativo
100-149 dipendenti	Primo rapporto entro il 7 giugno 2031 – poi ogni 3 anni
150-249 dipendenti	Primo rapporto entro il 7 giugno 2027 – poi ogni 3 anni
≥ 250 dipendenti	Primo rapporto entro il 7 giugno 2027 – poi ogni anno

I datori di lavoro con meno di 100 dipendenti possono presentare il rapporto su base volontaria. Si attendono specifici DM che definiranno i dati che il datore di lavoro è tenuto a comunicare e le

relative modalità di raccolta, da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 96/2026, sentito il Garante per la protezione dei dati personali.

8. VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI (Art. 10)

Per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti soggetti al rapporto periodico, scatta l'obbligo di effettuare con le rappresentanze sindacali una valutazione congiunta delle retribuzioni al verificarsi di tutte le seguenti condizioni:

- il rapporto rivela una differenza del livello retributivo medio tra donne e uomini pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria;
- il datore non ha giustificato tale differenza sulla base di criteri oggettivi e neutri rispetto al genere;
- il datore non ha corretto la differenza ingiustificata entro 6 mesi dalla comunicazione dei dati.

La valutazione congiunta comprende l'analisi della composizione per genere di ciascuna categoria, i livelli retributivi medi, le ragioni degli eventuali divari e le misure correttive da adottare.

Il risultato della valutazione congiunta deve essere messo a disposizione dei lavoratori, dei loro rappresentanti, dell'Ispettorato del Lavoro e degli Organismi di parità, e trasmesso all'Organismo di monitoraggio.

9. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (Art. 11)

Tutte le informazioni previste dagli artt. 7, 9 e 10 del Decreto devono essere fornite e trattate in conformità al GDPR (Regolamento UE 2016/679). Laddove i dati possano consentire l'identificazione diretta o indiretta di un singolo lavoratore, l'accesso è riservato ai soli rappresentanti dei lavoratori, all'Ispettorato del Lavoro e agli Organismi di parità territorialmente competenti.

È necessario aggiornare informative privacy, registri dei trattamenti e procedure interne di gestione dei dati salariali, per garantire coerenza tra gli obblighi di trasparenza e la normativa sulla protezione dei dati.

10. TUTELE GIUDIZIARIE E SANZIONI (Artt. 12 e 13)

Tutela giudiziaria

Alle violazioni del Decreto si applicano le disposizioni del Codice delle pari opportunità (D.Lgs. n. 198/2006, artt. 36-41-bis). Il giudice può ordinare la cessazione del comportamento discriminatorio, la rimozione degli effetti e il risarcimento del danno. In caso di inottemperanza, sono previste un'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a 6 mesi, con onere della prova a carico del datore di lavoro.

I mezzi di tutela possono essere attivati, su delega, anche da rappresentanti dei lavoratori, organizzazioni sindacali o associazioni con legittimo interesse alla parità di genere.

Sanzioni amministrative

In caso di accertamento di discriminazioni:

revoca dei benefici pubblici o esclusione da appalti per un periodo fino a 2 anni (per i casi più gravi o in caso di recidiva);

sanzione amministrativa da 5.000 a 10.000 euro (salvo casi soggetti a depenalizzazione, per cui è prevista un'ammenda da 250 a 1.500 euro).

11. RIEPILOGO DELLE PRINCIPALI SCADENZE

7 giugno 2026	Entrata in vigore del D.Lgs. n. 96/2026. Obbligo di indicare retribuzione/fascia negli annunci di lavoro. Diritto dei lavoratori di richiedere informazioni sui livelli retributivi medi. Divieto di chiedere informazioni sulle retribuzioni precedenti ai candidati.
Entro 90 gg dall'entrata in vigore	Emanazione dei DM ministeriali sulle modalità di raccolta e comunicazione dei dati (sentito il Garante Privacy).
Entro 31 dic. 2026	Eventuale adozione da parte del Ministero del Lavoro di atti di indirizzo sui sistemi di inquadramento e classificazione.
7 giugno 2027	Primo rapporto periodico per aziende con 150-249 dipendenti (poi ogni 3 anni) e per aziende con ≥ 250 dipendenti (poi ogni anno).
7 giugno 2028	Prima relazione dell'Organismo di monitoraggio alla Commissione Europea.
7 giugno 2031	Primo rapporto periodico per aziende con 100-149 dipendenti (poi ogni 3 anni). Relazione dell'Organismo di monitoraggio sull'applicazione della Direttiva.

12. CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

Il D.Lgs. n. 96/2026 introduce un sistema articolato di obblighi che impone alle aziende una revisione delle proprie politiche retributive, delle procedure di selezione e delle modalità di comunicazione verso i lavoratori. Si raccomanda di:

- verificare immediatamente la conformità degli annunci di lavoro alle nuove regole sulla trasparenza retributiva;
- rimuovere eventuali clausole contrattuali di riservatezza sulle retribuzioni;
- predisporre le procedure per rispondere alle richieste di informazione dei lavoratori entro i termini previsti;
- avviare la raccolta dei dati necessari al rapporto periodico (per le aziende con ≥ 100 dipendenti);
- aggiornare le informative privacy e i registri dei trattamenti per i dati salariali;
- attenersi alle nuove regole in materia di selezione non discriminatoria.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento o per supportare l'adeguamento operativo alla nuova normativa.

PAOLO PERCALLI