



# Webinar

## TRASPARENZA SALARIALE

*Milano 17 giugno 2026*



**di Nunzio e Associati**

CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

INFO@DINUNZIO.IT

WWW.DINUNZIO.IT

# D.Lgs. di recepimento della Direttiva (UE) 2023/970

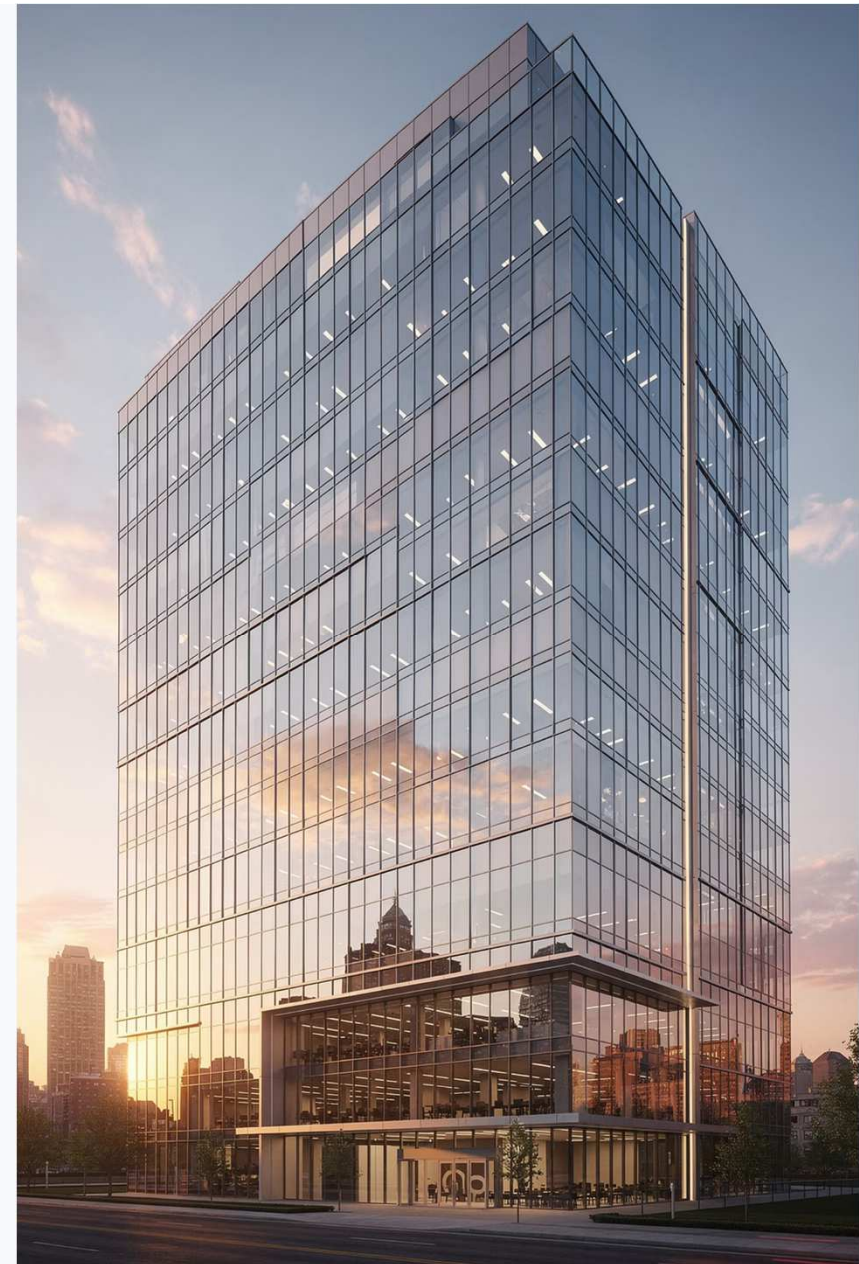
## Trasparenza Retributiva e Parità di Genere

In vigore dal **7 giugno 2026** — Guida completa al decreto legislativo di attuazione della Direttiva europea sulla trasparenza retributiva e sui meccanismi di applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne.

DIRITTO DEL LAVORO

COMPLIANCE HR

DIRETTIVA UE 2023/970



## Struttura del Decreto

# Indice dei Contenuti

01

---

### Capo I — Disposizioni Generali

Oggetto, ambito di applicazione, definizioni, stesso lavoro e lavoro di pari valore (Artt. 1–4)

02

---

### Capo II — Trasparenza Retributiva

Trasparenza pre-assunzione, criteri, diritto di informazione, reporting sul divario, valutazione congiunta, protezione dati (Artt. 5–11)

03

---

### Capo III — Mezzi di Tutela

Tutela giudiziaria, adempimenti amministrativi e sanzioni (Artt. 12–13)

04

---

### Capo IV — Monitoraggio e Statistiche

Organismo di monitoraggio presso il Ministero del Lavoro, obblighi statistici verso Eurostat (Artt. 14–15)

05

---

### Capo V — Disposizioni Finali

Clausola di invarianza finanziaria ed entrata in vigore (Artt. 16–17)

# Il Quadro Normativo Europeo

Il decreto legislativo trae origine da un articolato sistema di fonti europee e nazionali che si intrecciano per garantire la piena applicazione del principio di parità retributiva di genere.

## **Direttiva (UE) 2023/970**

Norma cardine adottata dal Parlamento europeo e dal Consiglio il 10 maggio 2023, specificamente volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne attraverso la trasparenza retributiva.

## **Direttiva 2006/54/CE**

Direttiva sul principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, che costituisce il fondamento generale della disciplina antidiscriminatoria in ambito lavorativo.

## **GDPR — Reg. (UE) 2016/679**

Regolamento generale sulla protezione dei dati, che governa il trattamento dei dati personali necessario all'applicazione degli obblighi di trasparenza retributiva previsti dal decreto.

Legge delega e iter parlamentare

# Il Percorso di Recepimento in Italia

## Legge di Delegazione Europea 2022-2023

La legge 21 febbraio 2024, n. 15, ha conferito al Governo la delega per il recepimento della Direttiva (UE) 2023/970. L'articolo 9 della legge di delegazione definisce i principi e criteri direttivi specifici da rispettare nell'esercizio della delega.

## Tappe Fondamentali dell'Iter

- Consultazione con le parti sociali in data **2 febbraio 2026**
- Delibera preliminare del Consiglio dei Ministri del **5 febbraio 2026**
- Pareri delle Commissioni parlamentari di Camera e Senato
- Parere del Garante per la protezione dei dati personali del **26 marzo 2026**
- Delibera definitiva del Consiglio dei Ministri del **30 aprile 2026**
- Entrata in vigore: **7 giugno 2026**



## Articolo 1

# Oggetto e Finalità del Decreto

Il decreto attua integralmente la **Direttiva (UE) 2023/970** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, che mira 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.

- i La finalità ultima del decreto è duplice: garantire che la parità retributiva non rimanga un principio astratto, ma divenga concretamente applicabile attraverso la trasparenza retributiva e meccanismi di enforcement efficaci.

## Articolo 2

# Ambito di Applicazione

### Datori di Lavoro

Il decreto si applica sia al **settore pubblico** che al **settore privato**, per gli aspetti non già disciplinati dal diritto nazionale, nel rispetto della normativa dell'Unione europea.

### Tipologie Contrattuali Incluse

Sono coperti tutti i **contratti di lavoro subordinato**: a tempo determinato e indeterminato, anche a tempo parziale. L'applicazione si estende espressamente alle **posizioni dirigenziali**.

### Contratti Esclusi

Sono espressamente esclusi i **contratti di lavoro domestico** e i **contratti di lavoro intermittente**. La relazione illustrativa esclude anche l'apprendistato.

### Candidati all'Impiego

Per le finalità relative alla **trasparenza pre-assunzione** (art. 5), il decreto si applica anche ai candidati a un impiego, estendendo la tutela già nella fase selettiva.

## Il Lessico della Parità Retributiva: Concetti Base

Il decreto introduce un glossario preciso e vincolante. La corretta comprensione delle definizioni è imprescindibile per ogni adempimento.

### Retribuzione

Il **salario o stipendio di base** e tutte le somme e i valori versati dal datore di lavoro al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, ivi comprese le **componenti complementari o variabili**. La definizione è volutamente ampia per coprire ogni forma di compensazione.

### Livello Retributivo

La **retribuzione lorda annua** e la corrispondente **retribuzione oraria lorda**, intesa come totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi. **Sono esclusi trattamenti economici individuali non strutturali: componenti riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali.**

### Categoria di Lavoratori

L'insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo **stesso lavoro** o lavori considerati di **pari valore**, ai sensi dell'articolo 4 del decreto. È l'unità di riferimento per tutte le comparazioni retributive.

# Quali voci entrano nella determinazione del livello retributivo

?

Tutte le voci retributive fisse e continuative strutturali previste dal CCNL, dalla contrattazione territoriale e/o aziendale, nonché da regolamenti aziendali.

- Minimo tabellare;
- Contingenza;
- Edr;
- Indennità di funzione;
- Ipo;
- Premio aziendale;
- Scatti;
- Scatti congelati;
- Indennità congelate da armonizzazioni;
- Superminimi contrattuali
- Incentivo aziendale
- ecc

# Il Lessico della Parità Retributiva: Misurare il Divario



## Divario Retributivo di Genere

La differenza tra i **livelli retributivi medi** corrisposti a lavoratrici e lavoratori, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile.



## Livello Retributivo Mediano

Il **livello retributivo** rispetto al quale **una metà dei lavoratori guadagna di più** e l'altra metà guadagna di meno. Indicatore robusto rispetto alle distorsioni generate dai valori estremi.



## Divario Retributivo Mediano di Genere

La differenza tra il **livello retributivo mediano delle lavoratrici e quello dei lavoratori**, espressa in percentuale del livello retributivo mediano dei lavoratori di **sesso maschile**.



## Quartile Retributivo

Ciascuno dei **quattro gruppi uguali** in cui i lavoratori sono suddivisi in base al loro livello retributivo, dal più basso al più elevato. Strumento chiave per l'analisi della distribuzione retributiva per genere.

# Il Lessico della Parità Retributiva: Discriminazioni e Soggetti

## Le Forme di Discriminazione

### Discriminazione Diretta

Ai sensi degli artt. 25, commi 1 e 2-bis, e 26 del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006): trattamento meno favorevole riservato a una persona in ragione del sesso.

### Discriminazione Indiretta

Artt. 25, commi 2 e 2-bis, e 26 del D.Lgs. 198/2006: disposizione, criterio o prassi apparentemente neutri che pongono persone di un sesso in una situazione di particolare svantaggio.

### Discriminazione Intersezionale

Discriminazione originata dalla **combinazione** della discriminazione fondata sul genere con quella derivante da altri fattori: razza, origine etnica, religione, disabilità, età, orientamento sessuale. I datori di lavoro non sono tenuti a raccogliere dati diversi da quelli connessi al sesso per rilevarla.

## I Soggetti Chiave

### Organismo per la Parità

Le consigliere e i consiglieri di parità di cui al Libro I, Titolo II, Capo IV del Codice delle Pari Opportunità. Soggetti istituzionali con funzioni di vigilanza e tutela.

### Rappresentanti dei Lavoratori

I componenti di RSU, RSA o, in assenza, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato e i soggetti a cui i lavoratori conferiscano specifico mandato.

## Articolo 4

# Stesso Lavoro e Lavoro di Pari Valore

### 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.

### Lavoro di Pari Valore

Prestazione lavorativa **diversa** svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato. La valutazione si effettua sulla base di **competenze, responsabilità, condizioni di lavoro** e altri fattori pertinenti, con criteri oggettivi e neutri rispetto al genere.

- ✔ L'applicazione di un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale e trattamento economico, costituisce **presunzione di conformità** ai principi di parità retributiva e trasparenza, ferma restando la prova di trattamenti individuali discriminatori.

# Criteri di Valutazione e Comparabilità

1

## Criteri Oggettivi e Neutri

Competenze, responsabilità, condizioni di lavoro e qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifica. I sistemi di classificazione devono essere neutri sotto il profilo del genere.

2

## Sistemi Integrativi Aziendali

Sono consentiti sistemi di classificazione professionale e valutazione decisi dal datore di lavoro *ad integrazione* del CCNL, purché caratterizzati da criteri oggettivi e neutri rispetto al genere.

3

## Comparazione Cross-Azienda

È consentita la comparazione anche con lavoratori di **datori di lavoro diversi**, qualora le condizioni retributive derivino dalla medesima disposizione di legge, dal medesimo CCNL o da contratti aziendali di gruppo.

4

## Atti di Indirizzo Ministeriali

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può adottare entro il **31 dicembre 2026** atti di indirizzo per l'attuazione dell'articolo 4.

# Capo II

## Trasparenza Retributiva

Il cuore operativo del decreto: dagli obblighi informativi pre-assunzione al reporting periodico sul divario, dalla valutazione congiunta alla protezione dei dati personali.

**1**

**Art. 5**

Trasparenza pre-assunzione

**2**

**Artt. 6–7**

Criteri e diritto di informazione

**3**

**Art. 9**

Reporting sul divario retributivo

**4**

**Art. 10**

Valutazione congiunta

**5**

**Art. 11**

Protezione dei dati personali

## Articolo 5

# Trasparenza Retributiva Prima dell'Assunzione

### Obbligo di Indicazione della Retribuzione

Nei **bandi e avvisi di lavoro** devono essere fornite indicazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia, sulla base di criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, insieme alle pertinenti disposizioni del CCNL applicato.

### Divieto di Richiedere Dati Retributivi Pregressi

È **vietato chiedere ai candidati** informazioni sulle retribuzioni percepite nei rapporti di lavoro attuali o precedenti. Il divieto vale anche per i soggetti terzi cui sia affidata la selezione o assunzione.

### Procedure di Selezione Non Discriminatorie

Bandi e avvisi — pubblici e privati — devono essere redatti secondo **criteri neutri rispetto al genere**, anche in relazione ai titoli professionali richiesti, per non compromettere il diritto alla parità di retribuzione già nella fase selettiva.

## Articolo 6

# Trasparenza nella Determinazione delle Retribuzioni

### Obbligo Generale di Accessibilità

I datori di lavoro devono rendere **accessibili ai lavoratori** i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, nonché quelli stabiliti per la **progressione economica**.

### Come Adempiere: Modalità Ordinaria

L'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi del D.Lgs. 152/1997, costituisce la modalità ordinaria di adempimento in quanto consente di rendere conoscibili:

- Il livello di inquadramento
- La retribuzione iniziale
- Il CCNL applicato e i relativi criteri di determinazione

Per i datori di lavoro che applicano un CCNL firmato da organizzazioni comparativamente più rappresentative, l'obbligo si assolve mediante rinvio al CCNL e agli eventuali accordi aziendali ex art. 51 D.Lgs. 81/2015.

- ❑ I datori di lavoro con **meno di 50 dipendenti** (computati ai sensi dell'art. 18, commi 8 e 9 dello Statuto dei Lavoratori) non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica.

## Articolo 7

# Il Diritto di Informazione del Lavoratore

Il decreto riconosce ai lavoratori un vero e proprio **diritto soggettivo** ad ottenere informazioni comparative sui livelli retributivi, con modalità precise e garanzie a protezione della privacy individuale.

### 1 Contenuto del Diritto

I lavoratori — anche tramite rappresentanti o organismi per la parità su specifica delega — possono richiedere per iscritto le **informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso**, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore. Risposta dovuta entro **due mesi**. Il diritto è esercitabile **non più di una volta l'anno**.

### 2 Modalità di Adempimento

I datori di lavoro possono assolvere all'obbligo pubblicando le informazioni sulla propria **intranet aziendale** o nell'area riservata del sito internet. L'obbligo di informare annualmente tutti i lavoratori sull'esistenza e le modalità di esercizio di questo diritto è tassativo.

### 3 Divieto di Segretezza Salariale

Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione. Sono **nulle** le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di divulgare informazioni sulla propria retribuzione.

Articolo 7 — Approfondimento

# Garanzie e Limiti nell'Esercizio del Diritto di Informazione

## Diritto a Chiarimenti

Qualora le informazioni ricevute siano **imprecise o incomplete**, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite rappresentanti, ulteriori chiarimenti. La risposta del datore di lavoro deve essere motivata.

Questo meccanismo garantisce che il diritto di informazione non si esaurisca nella mera trasmissione di dati, ma implichi un'effettiva comprensione della propria posizione retributiva relativa.

## Limiti per la Privacy

Le informazioni ottenute — diverse dalla propria retribuzione o livello retributivo — sono utilizzabili **esclusivamente per l'esercizio del diritto alla parità retributiva** e non possono determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.

Per i datori di lavoro con **fino a 49 dipendenti**, al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori in conformità al GDPR, le informazioni possono essere fornite con le modalità aggregate previste dall'art. 9, comma 4.

## Articolo 8

# Accessibilità delle Informazioni

- 📘 Tutte le informazioni da condividere con lavoratori o candidati ai sensi degli articoli 5, 6 e 7 devono essere fornite con **modalità accessibili alle persone con disabilità**, tenendo conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.

L'obbligo di accessibilità si applica trasversalmente a tutti gli adempimenti informativi del decreto: dalla comunicazione della retribuzione iniziale nei bandi di selezione, ai criteri di progressione economica, fino alle informazioni sui livelli retributivi medi. Il datore di lavoro deve quindi prevedere formati alternativi, strumenti di comunicazione aumentativa, o altri supporti adeguati in funzione delle specifiche esigenze dei destinatari.



# Reporting sul Divario Retributivo di Genere

L'articolo 9 costituisce il pilastro quantitativo del decreto, definendo i dati che devono essere comunicati periodicamente e le modalità della loro raccolta e pubblicazione.

**a** Divario retributivo di genere

**b** Divario retributivo di genere nelle componenti complementari e variabili

**e** Quota per Genere

Percentuale di lavoratrici e lavoratori che ricevono componenti complementari o variabili

**c** Divario retributivo mediano di genere

**d** Divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari e variabili

**f** Quartili Retributivi

Percentuale di lavoratrici e lavoratori per ciascuno dei quattro quartili retributivi

**g** Divario per Categorie

Divario retributivo di genere per categorie di lavoratori ripartito ripartito in base al salario o stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili

L'esattezza dei dati è confermata dal datore di lavoro previa consultazione dei rappresentanti di lavoro che hanno accesso alle metodologie applicate

# COMPONENTI COMPLEMENTARI E VARIABILI

- Premi di risultato o bonus annuali;
- MBO;
- Provvigioni fi vendita;
- Indennità turno, reperibilità, forfait straordinari, ecc;
- Superminimi individuali;
- Una tantum;
- Stock option / piani di incentivazione azionaria

## Articolo 9 — Soglie e Calendario

# Chi Deve Comunicare e Quando

⚠ Le disposizioni di reporting dell'art. 9 si applicano ai datori di lavoro con **almeno 100 dipendenti**.

≥ 250 dipendenti

Prima raccolta dati entro il **7 giugno 2027**, poi **annualmente**

1

100–149 dipendenti

Prima raccolta dati entro il **7 giugno 2031**, poi ogni **3 anni**

2

3

150–249 dipendenti

Prima raccolta dati entro il **7 giugno 2027**, poi ogni **3 anni**

Il datore di lavoro che adotta una **politica salariale unitaria di gruppo** può fornire le informazioni aggregando i dati a livello nazionale, qualora tale modalità consenta una rappresentazione più affidabile dei dati, riduca le distorsioni statistiche e favorisca una gestione accentrata degli adempimenti.

# Raccolta, Trattamento e Pubblicazione dei Dati

## Decreto Ministeriale Attuativo

Entro **90 giorni** dall'entrata in vigore del decreto, il Ministero del Lavoro adotterà uno o più decreti — sentito il Garante Privacy — per definire:

- Modalità di raccolta e trattamento dati, anche telematiche
- Acquisizione dati da INPS, INAIL, INL e altri soggetti istituzionali
- Individuazione dei dati utili e modalità di acquisizione
- Attività di assistenza tecnica e iniziative di formazione per i datori di lavoro
- Modalità specifiche per i datori con meno di 50 dipendenti

## Pubblicazione e Accesso ai Dati

I dati di cui alle lettere a), b), c), d), e) ed f) vengono trasmessi all'organismo di monitoraggio, che li pubblica in modo facilmente accessibile, consentendo un confronto tra datori di lavoro, settori e regioni.

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

I dati di cui alla lettera g) (divario per categorie) sono resi accessibili ai lavoratori e ai loro rappresentanti, e trasmessi all'Ispettorato del Lavoro e agli organismi per la parità su richiesta, unitamente ai dati dei quattro anni precedenti ove disponibili.



## Articolo 9 — Diritto ai Chiarimenti

# Il Meccanismo di Risposta e Rimedio

Il decreto non si limita alla comunicazione dei dati: introduce un meccanismo di **dialogo obbligatorio** tra datore di lavoro, lavoratori e autorità di vigilanza.

### → Diritto di Richiedere Chiarimenti

Lavoratori, rappresentanti dei lavoratori, Ispettorato del Lavoro e organismi per la parità hanno il diritto di richiedere ai datori di lavoro **chiarimenti e ulteriori dettagli** in merito ai dati comunicati.

### → Obbligo di Risposta Motivata

I datori di lavoro devono fornire una risposta **motivata entro 60 giorni** dal ricevimento della richiesta.

### → Obbligo di Rimedio

I datori di lavoro sono tenuti a **porre rimedio a discriminazioni immotivate** rilevate a seguito dei chiarimenti. Non basta comunicare: occorre agire.

## Articolo 10

# La Valutazione Congiunta delle Retribuzioni

La valutazione congiunta è lo strumento più incisivo del decreto: obbliga datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori a un'analisi strutturata delle disparità retributive quando queste superano soglie significative. La valutazione congiunta deve attivarsi quando sussistono TUTTE le seguenti condizioni

### Condizione A: Differenza $\geq 5\%$

Le informazioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra donne e uomini pari ad almeno il **5%** in qualsiasi categoria di lavoratori.




### Condizione B: Assenza di Motivazione

Il datore di lavoro **non ha motivato** tale differenza sulla base di criteri oggettivi e neutri rispetto al genere.



### Condizione C: Mancata Correzione

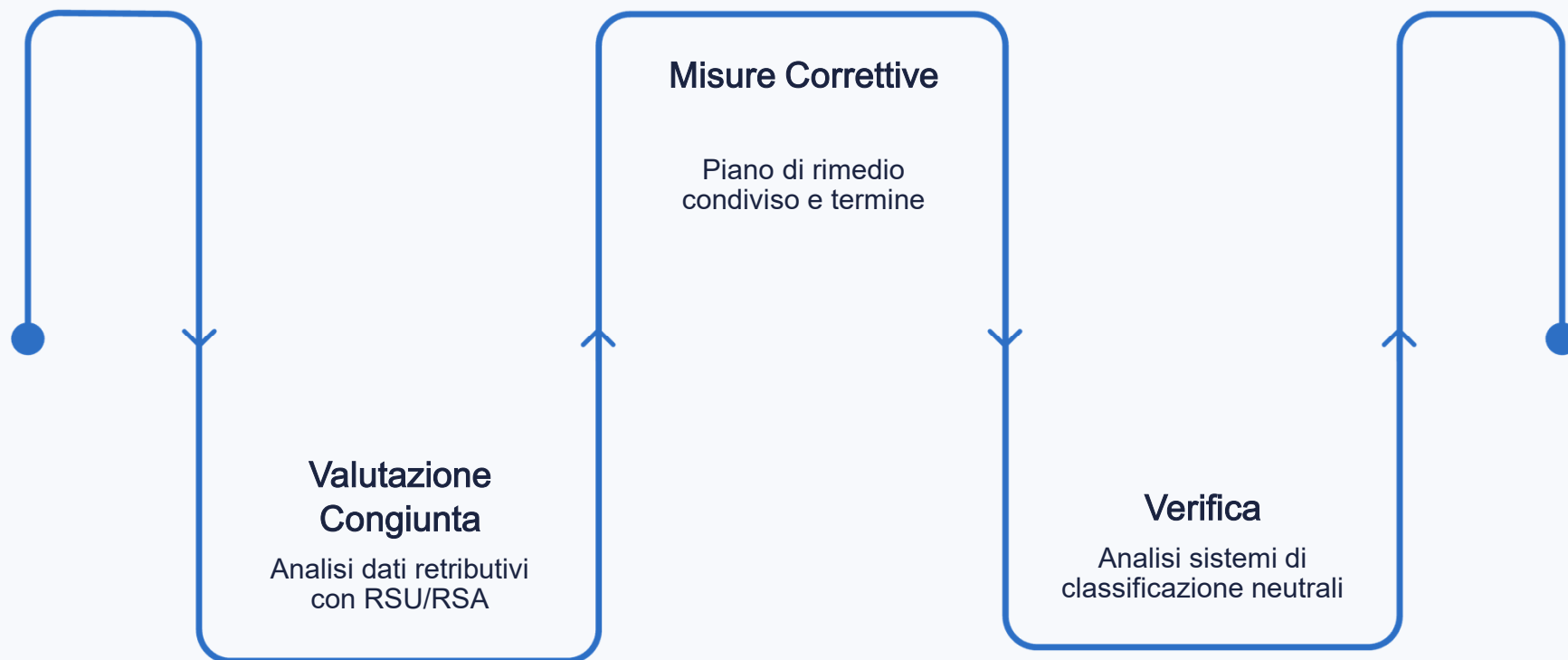
Il datore di lavoro **non ha corretto** la differenza immotivata entro **6 mesi** dalla comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

 Al verificarsi di **tutte e tre** le condizioni, la valutazione congiunta è obbligatoria per i datori di lavoro soggetti all'art. 9.

# Cosa Comprende la Valutazione Congiunta

- 1** **Analisi della Composizione per Genere**  
Percentuale di donne e uomini in ciascuna categoria di lavoratori
- 2** **Livelli Retributivi Medi e Componenti Variabili**  
Informazioni sui livelli retributivi medi per genere e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria
- 3** **Analisi delle Differenze**  
Eventuali differenze nei livelli retributivi medi per categoria e le ragioni obiettive di tali differenze, stabilite congiuntamente
- 4** **Impatto dei Congedi**  
Percentuale di donne e uomini che hanno beneficiato di miglioramenti retributivi al rientro da congedo maternità/paternità/parentale o per prestatori di assistenza
- 5** **Misure Correttive e Valutazione Efficacia**  
Misure volte ad affrontare le differenze ingiustificate e valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da valutazioni congiunte precedenti

## Dalla Valutazione all'Azione Correttiva



Il decreto stabilisce un percorso vincolante: gli esiti della valutazione devono essere messi a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, comunicati all'organismo di monitoraggio e, su richiesta, all'Ispettorato del Lavoro e agli organismi per la parità. Le misure necessarie devono essere adottate entro un termine ragionevole. In caso di mancato accordo aziendale, l'Ispettorato del Lavoro e gli organismi per la parità possono essere invitati a partecipare alla procedura attuativa. L'analisi deve riguardare anche i sistemi di valutazione e classificazione professionale, per garantire l'assenza di discriminazioni retributive dirette o indirette.

## Articolo 11

# Protezione dei Dati Personali

### Conformità al GDPR

Tutte le informazioni fornite ai sensi degli artt. 7, 9 e 10 che comportano il trattamento di dati personali devono essere fornite in conformità al **Regolamento (UE) 2016/679**.

### Accesso Riservato

L'accesso alle informazioni che comportino la divulgazione — diretta o indiretta — della retribuzione di un lavoratore identificabile è riservato a **rappresentanti dei lavoratori, Ispettorato del Lavoro e organismi per la parità**. I rappresentanti forniscono consulenza senza divulgare i livelli retributivi individuali effettivi.

### Divieto di Utilizzo per Scopi Diversi

I dati trattati non sono utilizzabili per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione. La trasmissione di dati personali è consentita solo nei casi, forme e limiti previsti dalla normativa vigente.

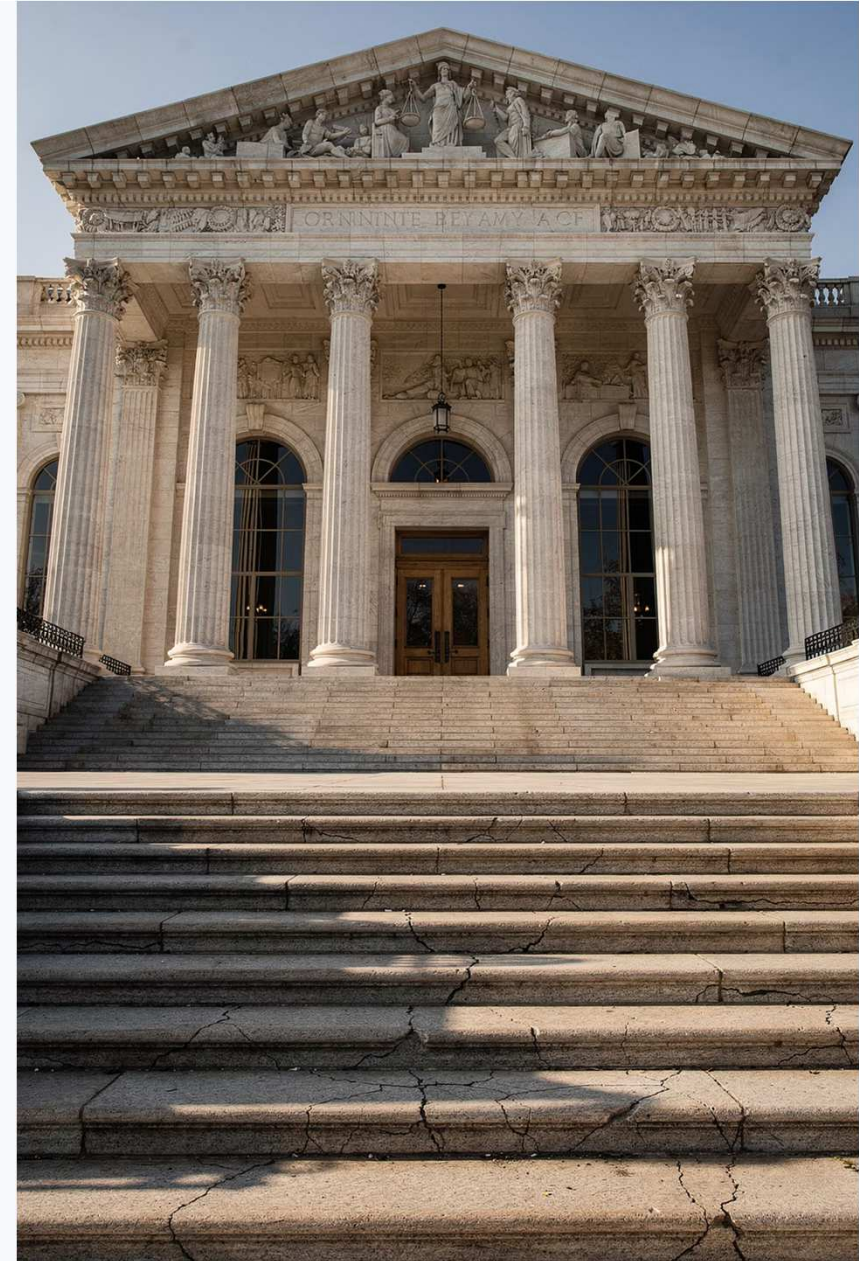
### Autorizzazione Ministeriale

Il Ministero del Lavoro è autorizzato alla raccolta e utilizzo dei dati ai sensi degli artt. 9 e 10 per le **finalità di monitoraggio**. Per il monitoraggio, le informazioni sono rese disponibili senza restrizioni.

# Capo III

## Mezzi di Tutela

Il decreto dota i lavoratori — e i loro rappresentanti — di strumenti concreti per far valere i propri diritti: dalla tutela giudiziaria alle sanzioni amministrative, passando per la protezione contro le ritorsioni.



## Articolo 12

# Tutela Giudiziaria

### Rinvio al Codice delle Pari Opportunità

Alle violazioni dei diritti derivanti dal decreto si applicano le disposizioni del Libro III, Titolo I, Capo III del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna). Si tratta di una scelta di sistema che garantisce coerenza con il corpus normativo antidiscriminatorio già consolidato.

### Legittimazione Allargata

I mezzi di tutela possono essere attivati — su **specificata delega** — anche da:

- Rappresentanti dei lavoratori (RSU, RSA, rappresentanti territoriali)
- Organizzazioni sindacali
- Associazioni che, per statuto o atto costitutivo, abbiano un **legittimo interesse** a garantire la parità tra uomini e donne

Questa legittimazione allargata consente un accesso alla giustizia più effettivo, superando le difficoltà pratiche del singolo lavoratore.

- ✓ L'art. 41-bis del D.Lgs. 198/2006 si applica contro ogni **discriminazione ritorsiva** del datore di lavoro nei confronti di lavoratori e loro rappresentanti per aver esercitato i diritti derivanti dal presente decreto.

## Articolo 13

# Adempimenti Amministrativi e Sanzioni

In caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione del decreto, si applica l'**articolo 41 del Codice delle Pari Opportunità** (D.Lgs. 198/2006), che prevede un articolato sistema di rimedi e sanzioni.

### Sanzioni Pecuniarie

L'art. 41 del Codice delle Pari Opportunità prevede il pagamento di una somma a titolo di risarcimento del danno, anche non patrimoniale, nonché sanzioni amministrative per le violazioni degli obblighi di comunicazione e trasparenza. Il rinvio dinamico alla norma sanzionatoria del Codice garantisce la coerenza del sistema repressivo.

### Perdita di Benefici e Contributi

Le imprese che abbiano subito condanne per discriminazione retributiva possono perdere i benefici normativi e contributivi eventualmente accordati dall'ordinamento, con effetti significativi sull'assetto economico aziendale.

### Pubblicità delle Sanzioni

Le sentenze di condanna possono essere oggetto di pubblicazione, con un ulteriore effetto deterrente di natura reputazionale che integra le sanzioni di natura economica.

# Capo IV

## Monitoraggio e Statistiche

Il decreto istituisce un sistema articolato di raccolta dati, monitoraggio e reporting verso le istituzioni europee, affidando al Ministero del Lavoro un ruolo centrale di presidio e coordinamento.



## Articolo 14

# L'Organismo di Monitoraggio

Presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è istituito un **organismo di monitoraggio** con il compito di presidiare l'attuazione del decreto in modo continuativo.



### Sensibilizzazione

Promuovere il principio della parità retributiva e il diritto alla trasparenza tra imprese, parti sociali e cittadini, affrontando anche la discriminazione intersezionale.



### Raccolta e Pubblicazione Dati

Raccogliere i dati presentati dai datori di lavoro ex art. 9 e pubblicarli tempestivamente in modo accessibile, consentendo confronti tra datori, settori e regioni. Garantire accesso ai dati degli ultimi quattro anni.



### Analisi delle Cause

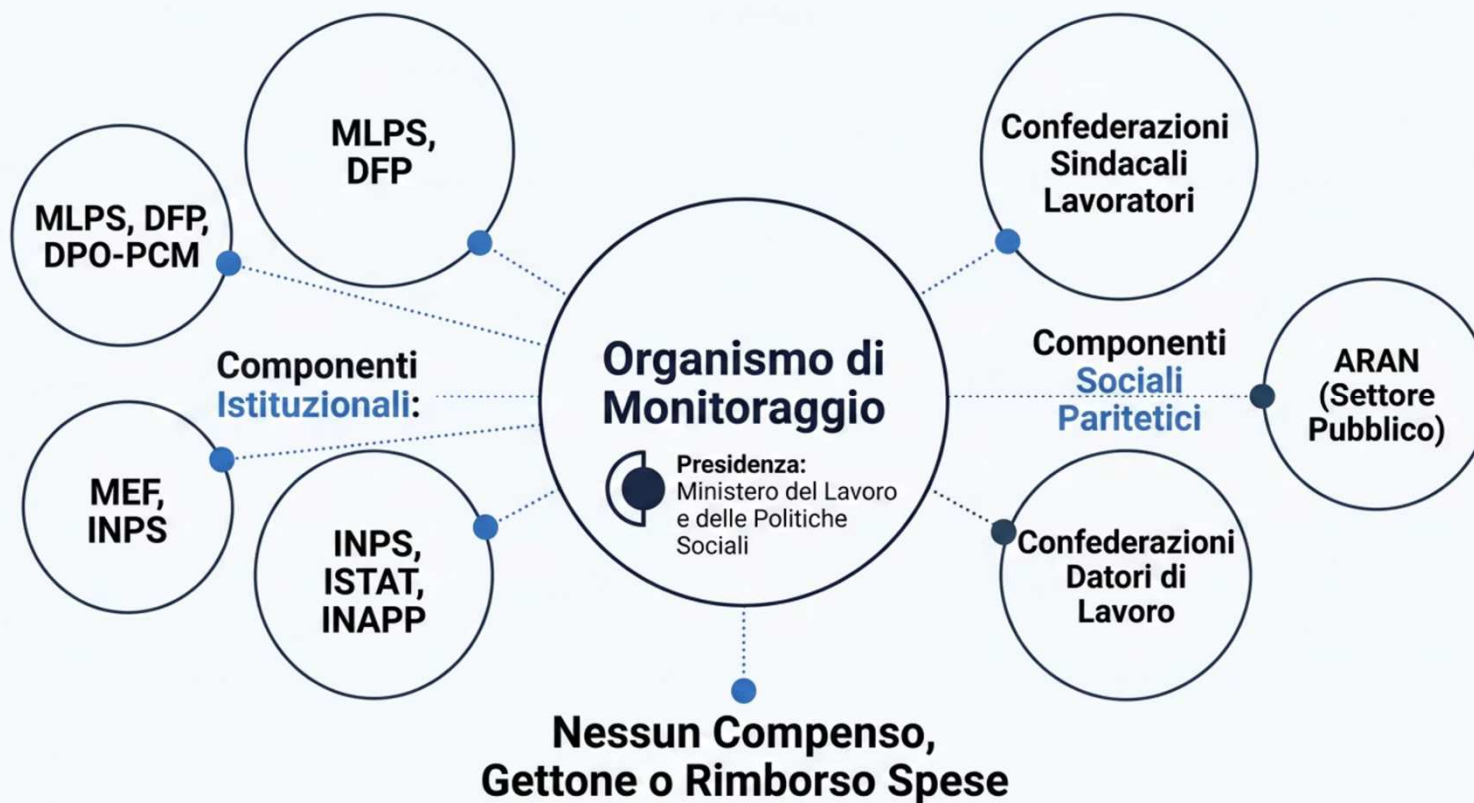
Analizzare le cause del divario retributivo di genere e mettere a punto strumenti di valutazione delle disparità, anche avvalendosi dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE).



### Aggregazione Reclami

Aggregare i dati sul numero e tipo di reclami per discriminazione retributiva presentati alle autorità e i ricorsi davanti agli organi giurisdizionali nazionali.

## Chi Siede nell'Organismo di Monitoraggio



Entro 180 giorni dall'entrata in vigore, uno o più decreti ministeriali definiranno composizione, modalità di funzionamento e nomina dei componenti.

# Il Flusso Informativo verso la Commissione Europea



## Articolo 15

# Statistiche verso Eurostat

### Obbligo di Trasmissione Annuale

A partire dal **31 gennaio 2028** — con riferimento all'anno 2026 — il Ministero del Lavoro trasmette su base annuale all'**Ufficio Statistico dell'Unione Europea (Eurostat)** i dati nazionali aggiornati per il calcolo del divario retributivo di genere.

### Articolazione dei Dati

I dati sono trasmessi in **forma grezza**, suddivisi per:

- **Sesso**
- **Settore economico**
- **Orario di lavoro** (tempo pieno / tempo parziale)
- **Settore** (pubblico / privato)
- **Età**

I dati sono acquisiti ai sensi dell'art. 9, a testimonianza della stretta integrazione tra obblighi di reporting aziendale e flussi informativi statistici nazionali.

# Capo V

## Disposizioni Finali

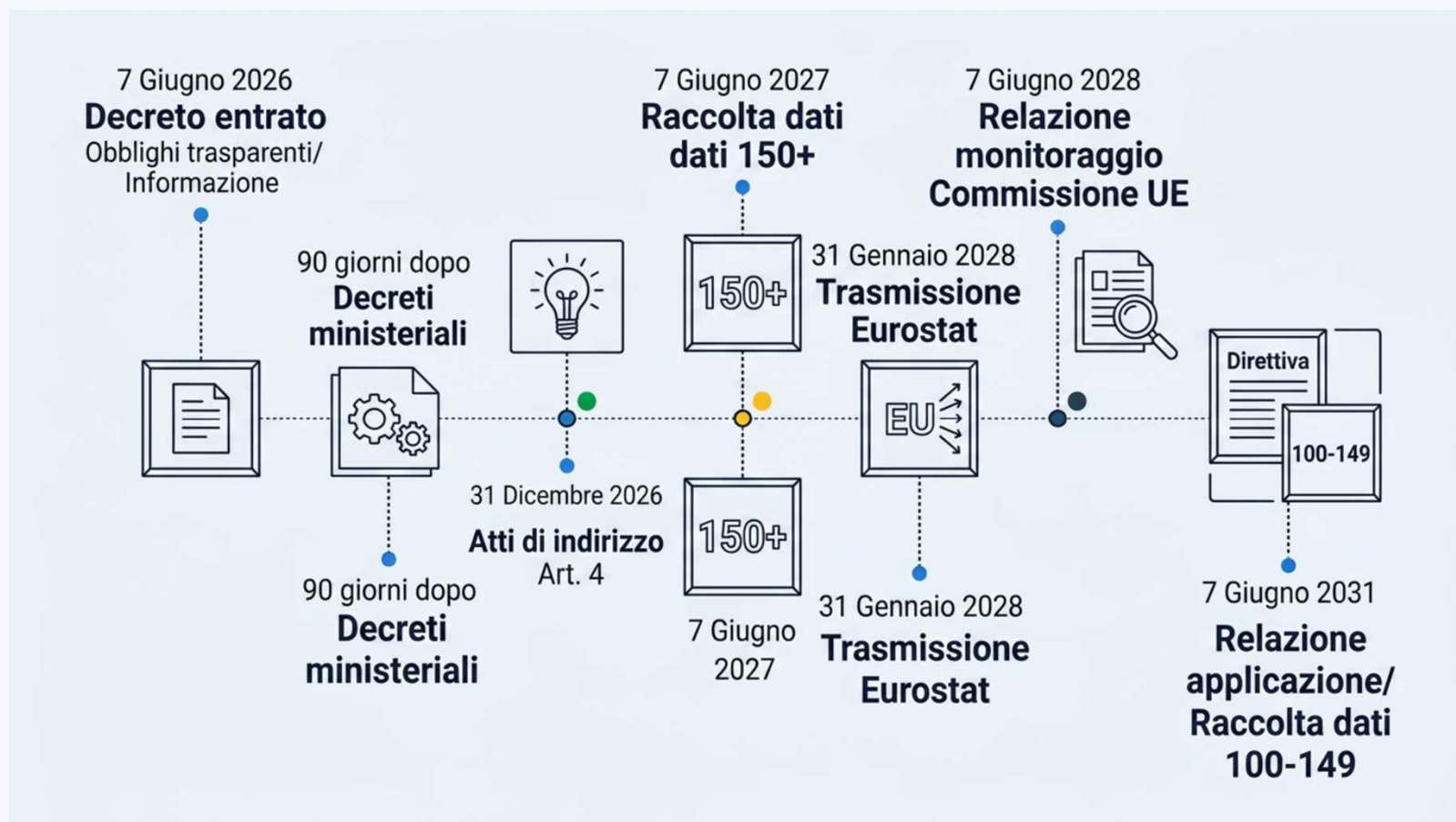
### Art. 16 — Clausola di Invarianza Finanziaria

Le amministrazioni interessate provvedono allo svolgimento delle attività previste con le **risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente**, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

### Art. 17 — Entrata in Vigore

Il decreto legislativo entra in vigore a decorrere dal **7 giugno 2026**.

# Le Principali Scadenze per i Datori di Lavoro



## Riepilogo per Dimensione Aziendale

# Gli Obblighi in Funzione del Numero di Dipendenti

Obbligo	< 50	50–99	100–149	150–249	≥ 250
Trasparenza pre-assunzione (art. 5)	✓	✓	✓	✓	✓
Criteri retributivi accessibili (art. 6)	Parziale	✓	✓	✓	✓
Diritto di informazione (art. 7)	Aggregato	✓	✓	✓	✓
Reporting divario retributivo (art. 9)	X	X	Dal 2031, triennale	Dal 2027, triennale	Dal 2027, annuale
Valutazione congiunta (art. 10)	X	X	Se condizioni ex art. 10	Se condizioni ex art. 10	Se condizioni ex art. 10

Focus Tematico

# Il Divieto di Segretezza Salariale: Una Rivoluzione Culturale

L'art. 7, comma 6 del decreto introduce un principio di portata culturale prima ancora che giuridica: **ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione**. Le clausole di segretezza salariale — storicamente diffuse nella prassi aziendale italiana — sono espressamente vietate.

## Portata della Norma

Sono nulle tutte le clausole contrattuali, individuali o collettive, che limitino la facoltà dei lavoratori di comunicare ad altri la propria retribuzione. Il datore di lavoro non può imporre riservatezza sulla propria busta paga. Sono invece ancora sottoposte a vincoli le informazioni sui livelli retributivi *altrui*, ottenute nell'esercizio del diritto di informazione ex art. 7.

## Impatto Pratico

Le aziende devono rivedere i contratti individuali di lavoro, i regolamenti aziendali e le policy HR per eliminare ogni clausola di segretezza retributiva. La violazione espone al rischio di contenzioso e alle sanzioni previste dall'art. 41 del Codice delle Pari Opportunità.

## Focus Tematico

# Ruolo Cruciale del CCNL nella Nuova Disciplina

Il decreto valorizza la contrattazione collettiva come strumento privilegiato di conformità, ma non come schermo assoluto dalle responsabilità individuali del datore di lavoro.

### Presunzione di Conformità

L'applicazione di un CCNL siglato da organizzazioni comparativamente più rappresentative, comprensivo di sistemi di classificazione professionale e trattamento economico, crea una **presunzione di conformità** ai principi di parità retributiva. Questa presunzione è relativa: può essere superata dalla prova di trattamenti individuali discriminatori.

### CCNL come Strumento di Comparazione

I sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL costituiscono lo **strumento di riferimento principale** per la comparazione ai fini della valutazione del lavoro di pari valore. Sono consentiti sistemi integrativi aziendali, purché fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere.

### Contrattazione Decentrata

La contrattazione decentrata e integrativa — ove consentito — è riconosciuta come fonte di sistemi di classificazione legittimi. Gli accordi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 possono integrare le modalità di adempimento degli obblighi di trasparenza.

Focus Tematico

# La Comparazione Cross-Azienda: Un'Estensione Rilevante


L'art. 4, comma 5 introduce una novità significativa: la comparazione non è limitata ai lavoratori del medesimo datore di lavoro, ma può estendersi a lavoratori di datori diversi, a precise condizioni.

## Condizione 1: Stessa Fonte Legale o Contrattuale

Le condizioni retributive devono derivare dalla **medesima disposizione di legge** o dal **medesimo CCNL**. È il caso più frequente: due imprese dello stesso settore che applicano lo stesso CCNL di categoria.

## Condizione 2: Contratti o Regolamenti di Gruppo

Le condizioni retributive derivano da **contratti aziendali o regolamenti** stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un **gruppo societario**. Rilevante per i gruppi multinazionali che operano in Italia con più entità giuridiche.

 Questa disposizione amplia sensibilmente il perimetro di potenziale contenzioso e richiede una mappatura attenta delle condizioni retributive a livello di gruppo, specialmente per le holding con più società operative.

Focus Tematico

# La Discriminazione Intersezionale nel Decreto

## Una Definizione Innovativa

Il decreto è tra i primi atti normativi italiani a codificare la nozione di **discriminazione intersezionale**: la discriminazione originata dalla combinazione della discriminazione di genere con altri fattori quali razza, origine etnica, religione, disabilità, età o orientamento sessuale. La definizione rinvia ai D.Lgs. 215 e 216 del 2003, all'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori e agli artt. 43 e 44 del TU Immigrazione.

## Rilevanza Pratica e Limiti

L'organismo di monitoraggio ha tra i propri compiti la sensibilizzazione sulla discriminazione intersezionale in relazione alla parità di retribuzione. Tuttavia, il decreto stabilisce espressamente che i datori di lavoro **non sono tenuti a raccogliere dati diversi da quelli connessi al sesso** per rilevare tale forma di discriminazione.

Questo equilibrio — riconoscimento del fenomeno, ma nessun obbligo aggiuntivo di raccolta dati — riflette la consapevolezza dei rischi di proliferazione burocratica e di trattamenti invasivi di dati particolarmente sensibili.

Focus Tematico

# Il Ruolo dell'Ispettorato del Lavoro e degli Organismi per la Parità



## Ispettorato Nazionale del Lavoro

Destinatario dei dati di cui all'art. 9, lett. g) su richiesta. Può ricevere chiarimenti dai datori e partecipare — in caso di mancato accordo aziendale — all'attuazione delle misure correttive della valutazione congiunta. Collabora con l'organismo di monitoraggio.



## Consigliere e Consiglieri di Parità

Soggetti istituzionali con funzione di vigilanza e tutela in materia di pari opportunità lavorative. Ricevono dati su richiesta, possono attivare i mezzi di tutela giudiziaria su specifica delega dei lavoratori, partecipano alla valutazione congiunta in caso di impasse e hanno accesso privilegiato alle informazioni retributive sensibili.



## Rappresentanti dei Lavoratori

RSU, RSA e rappresentanti territoriali svolgono un ruolo centrale in tutto il decreto: dalla verifica dell'esattezza delle informazioni retributive, alla partecipazione alla valutazione congiunta, all'esercizio dei diritti di informazione per conto dei lavoratori. Sono destinatari diretti dei dati aggregati dell'art. 7 e dell'art. 9.

## Adempimenti Pratici

# La Checklist per i Datori di Lavoro: Obblighi Immediati

Con l'entrata in vigore del decreto il **7 giugno 2026**, alcuni adempimenti scattano immediatamente per tutti i datori di lavoro, indipendentemente dalle dimensioni aziendali.

- Verificare e aggiornare i bandi e gli avvisi di selezione per includervi la retribuzione iniziale o la fascia retributiva della posizione
- Verificare che i bandi siano redatti con criteri neutri rispetto al genere, anche in relazione ai titoli richiesti
- Eliminare dai processi di selezione — inclusi quelli affidati a terzi — qualsiasi richiesta di informazioni sulle retribuzioni pregresse dei candidati
- Verificare e aggiornare i contratti individuali di lavoro per eliminare clausole di segretezza salariale
- Predisporre l'informativa ai lavoratori sui criteri di determinazione della retribuzione e i livelli retributivi
- Predisporre la procedura per rispondere entro 2 mesi alle richieste di informazione dei lavoratori sui livelli retributivi medi per genere
- Adottare le modalità di adempimento accessibili alle persone con disabilità (art. 8)

## Adempimenti Pratici

# La Checklist per i Datori di Lavoro: Obblighi di Reporting

Per i datori di lavoro con almeno **100 dipendenti**, è necessario avviare subito la pianificazione del sistema di raccolta e comunicazione dei dati sul divario retributivo.

- Verificare la soglia dimensionale effettiva con il metodo di computo previsto dall'art. 18 Statuto dei Lavoratori e D.Lgs. 81/2015
- Avviare il censimento dei dati retributivi per genere: divario medio, divario mediano, componenti variabili, quartili
- Predisporre il sistema di calcolo del divario retributivo per categorie di lavoratori (stesso lavoro e lavoro di pari valore)
- Consultare i rappresentanti dei lavoratori per la conferma dell'esattezza delle informazioni e delle metodologie
- Monitorare l'adozione del decreto ministeriale attuativo (entro 90 giorni dall'entrata in vigore) per le modalità telematiche di comunicazione
- Verificare la possibilità e convenienza di aggregare dati a livello di gruppo in caso di politica salariale unitaria
- Pianificare la prima comunicazione all'organismo di monitoraggio secondo le scadenze per fascia dimensionale

Adempimenti Pratici

# Come Prepararsi alla Valutazione Congiunta

Anche prima che si verifichino le condizioni che la rendono obbligatoria, i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti farebbero bene ad anticipare la valutazione congiunta come strumento di **governance HR proattiva**.



## Analisi Interna Preventiva

Effettuare un'analisi interna del divario retributivo per genere, per categoria di lavoratori, prima che i dati vengano comunicati all'organismo di monitoraggio.



## Coinvolgimento delle Rappresentanze

Avviare un dialogo preventivo con RSU/RSA per condividere i criteri di classificazione e la metodologia di calcolo del divario, costruendo fiducia prima che scatti l'obbligo.



## Piano di Rimedio Anticipato

Se emergono differenze superiori al 5% non giustificate, intervenire proattivamente entro i 6 mesi, evitando che scatti l'obbligo formale di valutazione congiunta.



## Prospettiva Sistemática

# Il Decreto nel Contesto del Codice delle Pari Opportunità

Il decreto si inserisce armonicamente nell'ecosistema normativo del **D.Lgs. 198/2006**, rafforzandone l'applicazione pratica senza stravolgerne l'impianto.

## Norme del Codice Richiamate

### Art. 28 — Parità Retributiva

Definizione di stesso lavoro e lavoro di pari valore integrata con i nuovi criteri dell'art. 4 del decreto

### Artt. 25 e 26 — Discriminazioni

Definizioni di discriminazione diretta, indiretta e molestia, richiamate per le definizioni del decreto

### Art. 41 — Sanzioni Amministrative

Sistema sanzionatorio applicabile alle violazioni degli obblighi di trasparenza del decreto

### Art. 41-bis — Protezione da Ritorsioni


Tutela dei lavoratori e rappresentanti contro atti ritorsivi per l'esercizio dei diritti del decreto

## Libro III, Tit. I, Capo III — Tutela Giudiziaria

Mezzi di ricorso giurisdizionale applicabili alle violazioni del decreto

## Libro I, Tit. II, Capo IV — Consiglieri di Parità

L'organismo per la parità del decreto corrisponde alle consigliere e ai consiglieri di parità, figure istituzionali già esistenti e dotate di poteri di vigilanza, ispezione e accesso ai dati aziendali. Il decreto potenzia notevolmente la loro capacità operativa, attribuendo loro diritti di accesso a informazioni retributive aggregate e la possibilità di agire in giudizio su delega.

 Il decreto crea un sistema integrato in cui le norme sulla trasparenza retributiva si alimentano reciprocamente con le norme antidiscriminatorie del Codice, creando un presidio multilivello contro il gender pay gap.

Prospettiva Comparata

# La Direttiva (UE) 2023/970: Il Contesto Europeo

La Direttiva (UE) 2023/970, che il decreto recepisce, si inserisce in un processo di rafforzamento progressivo del principio di parità retributiva a livello europeo, riconoscendo che la sola proclamazione del principio non è sufficiente in assenza di strumenti informativi e procedurali efficaci.

## Obiettivo Strategico

Ridurre il gender pay gap nell'UE — che nel 2022 si attestava mediamente al 12,7% — attraverso la leva della trasparenza: rendendo visibile il divario, si crea pressione strutturale alla sua correzione.

## Obbligo di Trasposizione

Gli Stati membri erano tenuti a recepire la Direttiva entro il **7 giugno 2026**. L'Italia ha adempiuto puntualmente con il presente decreto, beneficiando della delega governativa della Legge 15/2024.

## Raccordo EIGE e Eurostat

Il decreto integra il lavoro dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) come fonte di strumenti analitici per l'organismo di monitoraggio, e stabilisce un flusso statistico verso Eurostat per consentire comparazioni europee omogenee.

## Profili Critici

# Questioni Interpretative Aperte

Il decreto, come ogni norma di recepimento di una direttiva complessa, presenta alcuni profili che richiederanno chiarimento in sede applicativa, giurisprudenziale o attraverso gli atti ministeriali attuativi.

### Definizione di "Categoria di Lavoratori"

La determinazione di chi svolge lo "stesso lavoro" o un "lavoro di pari valore" — pur ancorata al CCNL — lascia margini di valutazione soprattutto nelle realtà aziendali con sistemi retributivi più articolati o per le figure non inquadrati in modo univoco dal contratto collettivo. I criteri di comparazione per le mansioni dirigenziali, in assenza di una contrattazione collettiva diffusa, meritano particolare attenzione.

### Componenti Retributive "Non Strutturali"

L'esclusione dal "livello retributivo" delle componenti riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate — pur coerente con l'art. 157 TFUE — richiede una mappatura accurata degli elementi retributivi variabili per determinare cosa rientra o meno nel calcolo del divario.

### Interazione con la Normativa Privacy

Il bilanciamento tra trasparenza retributiva e protezione dei dati personali — soprattutto per le aziende di piccole dimensioni — richiederà una puntuale regolazione attuativa da parte del decreto ministeriale, sentito il Garante, per definire quando e come aggregare le informazioni per evitare identificazioni individuali.

Profili Critici

# Il Regime Sanzionatorio: Punti di Attenzione

## La Presunzione in Favore del Lavoratore

Il Codice delle Pari Opportunità prevede che, una volta dimostrato un divario retributivo di genere, sia il **datore di lavoro a dover provare** l'assenza di discriminazione. Il decreto rafforza questa impostazione rendendo più facilmente rilevabile il divario attraverso gli obblighi di comunicazione. Il contenzioso probatorio si sposta dunque dall'esistenza del divario alle sue giustificazioni oggettive.

## Rischi Reputazionali e di Compliance

Al di là delle sanzioni formali, le aziende con divari retributivi significativi e pubblicati potrebbero subire effetti reputazionali rilevanti: difficoltà nel recruiting femminile, impatto sull'employer branding, pressione da parte di investitori ESG sempre più attenti al gender pay gap come indicatore di governance. La compliance al decreto diventa quindi anche un tema di sostenibilità aziendale.

Impatto sul Settore Pubblico

# Il Decreto nelle Pubbliche Amministrazioni

Il decreto si applica anche ai **datori di lavoro del settore pubblico**, con le specificità derivanti dal D.Lgs. 165/2001 (Testo Unico sul Pubblico Impiego) che disciplina il rapporto di lavoro alle dipendenze delle PA.

## Applicabilità

Il decreto si applica alle PA per gli **aspetti non già disciplinati dal diritto nazionale**. Il D.Lgs. 165/2001 prevede già alcuni meccanismi di trasparenza e parità, che il decreto integra e rafforza.

## ARAN e Contrattazione Collettiva Pubblica

L'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle PA (ARAN) fa parte dell'organismo di monitoraggio, segnalando il ruolo cruciale della contrattazione collettiva di comparto nell'adeguamento dei sistemi retributivi della PA ai criteri di neutralità di genere.

## Computo dei Dipendenti

Le soglie dimensionali per l'applicazione degli obblighi di reporting (100, 150, 250 dipendenti) si applicano anche alle PA. La frammentazione organizzativa di molte amministrazioni locali in enti di piccole dimensioni potrebbe ridurre significativamente la platea dei soggetti obbligati al reporting.

Impatto su Specifiche Categorie

## Le PMI tra 50 e 99 Dipendenti

### Obblighi Applicabili

Le imprese con 50-99 dipendenti non sono soggette all'obbligo di comunicazione periodica dei dati sul divario retributivo (art. 9) né alla valutazione congiunta (art. 10). Tuttavia, sono pienamente vincolate da:

- Trasparenza pre-assunzione (art. 5)
- Criteri retributivi accessibili ai lavoratori (art. 6)
- Diritto di informazione dei lavoratori (art. 7)
- Accessibilità per le persone con disabilità (art. 8)

### Specificità per la Progressione Economica

Le PMI con meno di 50 dipendenti non sono tenute a rendere disponibili i criteri per la **progressione economica** (art. 6, comma 3). Le imprese tra 50 e 99 dipendenti devono invece assolvere anche questo obbligo. Per le PMI fino a 49 dipendenti, le informazioni sui livelli retributivi medi richieste dai lavoratori possono essere fornite in forma aggregata ai sensi dell'art. 9, comma 4, per evitare identificazioni individuali nel rispetto del GDPR.

Sinergie Normative

# Decreto e D.Lgs. 104/2022 sulla Trasparenza dei Rapporti di Lavoro

Il decreto interagisce strettamente con il **D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104**, che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1152 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. Le due norme formano un sistema integrato di disclosure lavoristica.

## Informativa all'Assunzione come Base

L'art. 6 del decreto riconosce che l'informativa resa ai sensi dell'art. 1, comma 1 del D.Lgs. 152/1997 — come modificato dal D.Lgs. 104/2022 — costituisce la **modalità ordinaria** di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva. I due decreti si raccordano quindi nella fase di instaurazione del rapporto di lavoro.

## Obbligo di Conservazione Dati

I datori di lavoro devono conservare le informazioni retributive per un periodo adeguato, non inferiore a quattro anni, per consentire sia le comparazioni storiche richieste dall'art. 9 del decreto, sia gli adempimenti informativi previsti dal D.Lgs. 104/2022.

## Accessibilità e Neutralità Linguistica

Entrambi i decreti richiedono informazioni chiare, complete e accessibili. Il requisito di neutralità di genere nella redazione degli avvisi di lavoro (art. 5 del decreto) si integra con le prescrizioni di trasparenza e completezza delle comunicazioni ai lavoratori del D.Lgs. 104/2022.



Prospettiva HR

# Impatto sui Sistemi di Gestione delle Retribuzioni

Il decreto richiede alle funzioni HR e Payroll un ripensamento profondo dei sistemi di gestione retributiva, con investimenti in strumenti analitici e processi di governance.

- 1 Mappatura**  
Classificare tutti i lavoratori per categoria, livello e genere; identificare le componenti fisse e variabili della retribuzione
- 2 Analisi**  
Calcolare i divari retributivi medi e mediani per genere per ciascuna categoria; identificare le anomalie non giustificabili
- 3 Correzione**  
Sviluppare e implementare piani di rimedio per i divari immotivati, con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali
- 4 Reporting**  
Comunicare i dati all'organismo di monitoraggio con le modalità e frequenze previste per fascia dimensionale

Prospettiva HR

# Il Processo di Selezione Dopo il Decreto

## Cosa Cambia Immediatamente

Con l'entrata in vigore del decreto, ogni bando, annuncio e offerta di lavoro — sia su portali online che su canali tradizionali — deve riportare la **retribuzione iniziale o la fascia retributiva** della posizione. Le agenzie di selezione e i consulenti del lavoro incaricati del recruiting devono essere immediatamente aggiornati su questo obbligo, che si estende anche a loro.

Il divieto di richiedere informazioni sulle retribuzioni pregresse è assoluto e si applica non solo ai colloqui condotti internamente, ma anche ai questionari online, ai test di selezione e a qualsiasi altro strumento utilizzato nella fase di recruitment.

## Adeguamento dei Processi di Recruiting

- Revisione di tutti i template di job posting per includere la retribuzione/fascia
- Formazione ai recruiter interni ed esterni sul divieto di indagini retributive pregresse
- Aggiornamento delle interview guide per eliminare domande sulle retribuzioni attuali o passate
- Revisione dei contratti con le agenzie di selezione per includere clausole di compliance
- Verifica del linguaggio utilizzato negli annunci (neutralità di genere nei titoli professionali)
- Adozione di formati accessibili per i candidati con disabilità

Prospettiva Legale

# Strategie di Difesa per i Datori di Lavoro

La struttura del decreto — con la sua presunzione di discriminazione in presenza di divari non giustificati — richiede ai datori di lavoro un approccio difensivo proattivo basato sulla documentazione sistematica delle scelte retributive.



## Documentazione dei Criteri

Formalizzare per iscritto tutti i criteri retributivi, i sistemi di valutazione delle posizioni e le regole di progressione economica. Ciò che non è documentato non esiste ai fini probatori.



## Giustificazione Oggettiva dei Differenziali

Per ogni differenziale retributivo individuale, verificare l'esistenza di una giustificazione oggettiva e neutra rispetto al genere: anzianità, performance, competenze specifiche, condizioni di mercato al momento dell'assunzione.



## Audit Retributivo Periodico

Implementare un processo di audit retributivo interno periodico — anche prima che scattino gli obblighi di legge — per identificare e correggere proattivamente eventuali divari immotivati.



## Presidio Legale e HR Integrato

Creare un gruppo di lavoro interno che integri competenze legali, HR e di compliance per gestire gli adempimenti del decreto in modo coordinato e tempestivo.

Prospettiva ESG

# Parità Retributiva e Sostenibilità Aziendale

Il decreto trasforma la parità retributiva di genere da obbligo normativo a **indicatore ESG** misurabile e comparabile, con impatti crescenti sulle strategie di investimento e sull'accesso al credito.

## Il Gender Pay Gap come KPI ESG

La pubblicazione obbligatoria dei dati sul divario retributivo rende il gender pay gap un indicatore confrontabile tra aziende, settori e regioni. Investitori istituzionali, fondi ESG e agenzie di rating utilizzeranno sempre più questi dati per valutare la governance aziendale in materia di diversità e inclusione.

La CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) richiede già alle grandi imprese di rendicontare su indicatori di parità di genere. I dati del decreto alimenteranno naturalmente questo reporting.

## Employer Branding e Attrattività dei Talenti

La trasparenza retributiva diventa un fattore competitivo nel mercato del lavoro. Le aziende con divari ridotti e politiche retributive eque saranno più attrattive per il talento femminile qualificato, riducendo il costo del turnover e migliorando la diversity del leadership pipeline.

Le aziende che avranno corretto i propri divari prima della pubblicazione obbligatoria dei dati si troveranno in una posizione di vantaggio reputazionale rispetto ai competitor.

## Domande Frequenti

# FAQ: I Quesiti più Comuni sull'Applicazione del Decreto

**Il decreto si applica anche ai lavoratori a progetto e ai collaboratori?**

**No.** Il decreto si applica esclusivamente ai **contratti di lavoro subordinato**. I rapporti di lavoro autonomo, collaborazioni coordinate e continuative e altre forme di lavoro parasubordinato non rientrano nell'ambito di applicazione.

**Come si calcolano i 100 dipendenti per la soglia dell'art. 9?**

Il computo avviene ai sensi dell'**art. 18, commi 8 e 9 dello Statuto dei Lavoratori** e degli artt. 9, 18, 27 e 47 del D.Lgs. 81/2015, gli stessi criteri utilizzati per il calcolo della soglia per la reintegrazione e per la rappresentanza sindacale.

**Un lavoratore può citare come comparatore un collega di un'altra azienda del gruppo?**

**Sì**, se le condizioni retributive di entrambi derivano dallo stesso CCNL o da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più imprese del gruppo societario, ai sensi dell'art. 4, comma 5.

**Le clausole di segretezza salariale già presenti nei contratti sono automaticamente nulle?**

**Sì**. Con l'entrata in vigore del decreto il 7 giugno 2026, le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere nota la propria retribuzione sono nulle di diritto, senza necessità di alcun atto formale di risoluzione o modifica.

## Domande Frequenti

# FAQ: Reporting, Valutazione Congiunta e Sanzioni

### Se il divario supera il 5% ma è oggettivamente giustificato, scatta la valutazione congiunta?

No. La valutazione congiunta è obbligatoria solo al verificarsi di *tutte e tre* le condizioni dell'art. 10: divario  $\geq 5\%$ , assenza di giustificazione oggettiva, e mancata correzione entro 6 mesi. Se il divario è giustificato, non scatta l'obbligo. È fondamentale però documentare puntualmente le giustificazioni.

### Il datore di lavoro può aggregare i dati a livello di gruppo?

Sì, se adotta una **politica salariale unitaria di gruppo** e se tale modalità consente una rappresentazione più affidabile dei dati, riduce le distorsioni statistiche e favorisce una gestione accentrata. La scelta deve essere documentata e motivata.

### Quali sono le sanzioni per la mancata comunicazione dei dati ex art. 9?

Il rinvio all'**art. 41 del Codice delle Pari Opportunità** comporta sanzioni amministrative pecuniarie e la possibilità di perdita di benefici e contributi pubblici. L'entità esatta delle sanzioni per la specifica violazione degli obblighi di reporting sarà definita in sede applicativa, tenendo conto del principio di proporzionalità.

### Il decreto si applica alle aziende straniere con dipendenti in Italia?

Sì. Il decreto si applica a tutti i datori di lavoro — pubblici e privati — che hanno dipendenti in Italia con contratto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla nazionalità o dalla sede legale del datore di lavoro.

# Il Sistema delle Fonti del Decreto



## Conclusione

# Un Nuovo Standard per la Parità Retributiva in Italia

Il decreto legislativo di recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 segna una svolta strutturale nel diritto del lavoro italiano: per la prima volta, la parità retributiva di genere non è affidata solo alla buona volontà delle parti, ma è presidiata da un sistema articolato di **trasparenza, informazione, monitoraggio e sanzione**.

### Per i Datori di Lavoro

La compliance al decreto è insieme un obbligo normativo e un'opportunità strategica: le aziende che si adegueranno prontamente costruiranno un vantaggio competitivo nel mercato del lavoro e nella reputazione ESG.

### Per i Lavoratori

Nuovi diritti concreti e azionabili: il diritto di conoscere, il diritto di confrontare, il diritto di non essere ritorsionato. La trasparenza retributiva diventa uno strumento reale di empowerment individuale e collettivo.

### Per il Sistema

L'istituzione dell'organismo di monitoraggio e i flussi verso Eurostat inseriscono l'Italia in un sistema europeo di misurazione e riduzione del gender pay gap, con effetti attesi sulla riduzione strutturale del divario nei prossimi anni.

IN VIGORE DAL 7 GIUGNO 2026

D.LGS. DI RECEPIMENTO DIR. (UE) 2023/970

# Definizioni Fondamentali

## Retribuzione

Salario base, stipendio e tutti i vantaggi (complementari o variabili) pagati dal datore di lavoro in contanti o in natura.

## Lavoro di Pari Valore

Valutato con criteri oggettivi e neutri: competenze, impegno, responsabilità, condizioni di lavoro.

## Livello retributivo

Retribuzione annua lorda e la corrispondente retribuzione oraria lorda

## Livello retributive mediano

Livello rispetto al quale una metà dei lavoratori guadagna di più e l'altra metà guadagna di meno

## Divario retributivo di genere

la 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

## Divario retributivo mediano di genere

Differenza tra il livello retributivo mediano femminile e quello maschile espresso in percentuale del livello retributive mediano maschile

**Grazie**  
*per l'attenzione*

Rimaniamo in  
contatto:



Telefono: 02-48.19.005

Web: [dinunzio.it](http://dinunzio.it)

Email: [info@dinunzio.it](mailto:info@dinunzio.it)

Social: [@studio\\_dinunzioeassociati](https://www.instagram.com/studio_dinunzioeassociati)

Indirizzo: via Lipari 7, Milano



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI