



**Prof. Dr. Roberto Belotti**  
Commercialista  
Revisore legale  
Revisore della sostenibilità  
Università Cattolica S. Cuore

**Dr. Simone Quarantini**  
Commercialista  
Revisore legale

**Dr.ssa Monica Pedercini**  
Commercialista  
Revisore legale

**Dr. Paolo Garbellini**  
Commercialista  
Revisore legale

**Dr.ssa Francesca Garbellini**  
Dottore in economia

**Dr.ssa Manuela Salamone**  
Dottore in economia

Preg. mi Clienti

Loro Sedi

## **Circolare flash n. 29**

### **Oggetto: Trasparenza e parità salariale: nuovi adempimenti per i datori di lavoro**

#### **PREMESSA**

Sulla G.U. n. 125 del **1° giugno 2026** è stato pubblicato il D.Lgs. del 7 maggio 2026, n. 96, di attuazione della Direttiva (UE) 2023/970, 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.

La Direttiva (UE) 2023/970 stabilisce prescrizioni minime per rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva per uno stesso lavoro tra uomini e donne e del divieto di discriminazione in materia di occupazione e impiego per motivi di genere.

Le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 96/2026 entreranno in vigore dal **7 giugno 2026**, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Si fornisce di seguito un'analisi delle disposizioni contenute nel Decreto in esame.

#### **OGGETTO E FINALITÀ - ARTT. 1 E 3**

L'obiettivo dell'intervento è di dare attuazione a quanto previsto dalla Direttiva (UE) 2023/970 finalizzata 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.

Per gli obiettivi del D.Lgs. n. 96/2026, non è necessario raccogliere dati diversi da quelli connessi al sesso, che possono essere necessari a rilevare una discriminazione.

#### **AMBITO DI APPLICAZIONE - ART. 2**

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ORDINE DI BRESCIA

E-mail: [amministrazione@belottiassociati.it](mailto:amministrazione@belottiassociati.it)

[www.belottiassociati.it](http://www.belottiassociati.it)

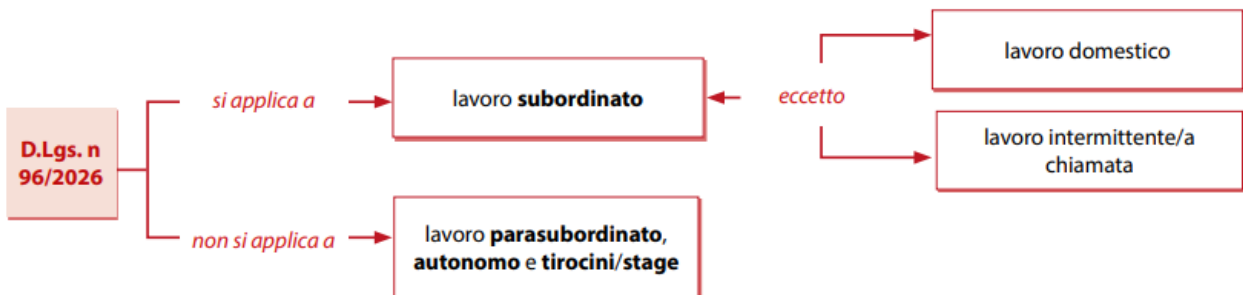




Il Decreto in esame si **applica**:

- a **tutti i datori di lavoro** (quindi, sia del settore privato che pubblico) e
- a **tutti i contratti di lavoro subordinato** (a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale, compresi i contratti di apprendistato e i dirigenti) ad esclusione dei contratti di lavoro domestico e di lavoro intermittente.

I candidati/Le candidate ad un impiego sono destinatari/e delle norme relative alla trasparenza retributiva nella fase precedente l'eventuale assunzione. Nel seguente schema si sintetizzano i rapporti interessati dalle disposizioni in esame e quelli esclusi:



#### **PARITÀ DI RETRIBUZIONE IN CASO DI “STESSO LAVORO” E DI “LAVORO DI PARI VALORE” - ARTT. 3 E 4**

Il D.Lgs. n. 96/2026 individua i presupposti sulla base dei quali lavoratori e lavoratrici possono essere comparati ai fini della parità retributiva.

La trasparenza non riguarda solo i risultati (le retribuzioni), ma anche i processi che conducono alla loro determinazione.

#### **“Stesso lavoro” e “lavoro di pari valore”**

Lo strumento per l'attuazione del principio di parità retributiva e per la valutazione del suo rispetto è costituito dai **systemi di inquadramento e classificazione retributiva del personale**, i quali:

- devono basarsi su **criteri oggettivi e neutri** sotto il profilo del genere e
- sono definiti
  - dai **contratti collettivi nazionali** di lavoro o
  - direttamente da **disposizioni di legge** e
- devono essere **idonei a garantire la parità di retribuzione** per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Gli articoli 3 e 4 del D.Lgs. n. 96/2026 chiariscono, al fine dell'applicazione della disciplina in esame, le nozioni di “stesso lavoro” e di “lavoro di pari valore”, con l'obiettivo di fornire un criterio uniforme per la verifica delle diverse posizioni retributive al fine di individuare eventuali profili di *c.d. gender pay gap*.



DEFINIZIONI	
<b>stesso lavoro</b>	<p>si intende la prestazione lavorativa avente ad oggetto mansioni identiche o analoghe o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa, nell'ambito dello stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.</p> <p>Viene quindi ammessa la possibilità di fare riferimento, indistintamente, a qualunque CCNL fosse applicato dal datore di lavoro; solo in caso di mancanza di un CCNL applicato, si potrebbe fare riferimento a quelli "siglati" dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Tali contratti devono, in ogni caso, basarsi su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere.</p>
<b>pari valore</b>	<p>si intende la <b>prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili</b>, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.</p> <p>Anche in questo caso viene ammessa la possibilità di fare riferimento, indistintamente, a <b>qualunque CCNL</b> fosse applicato dal datore di lavoro; solo in caso di mancanza di un CCNL applicato, si potrebbe fare riferimento a quelli "siglati" dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</p>
<b>categoria di lavoratori</b>	<p>l'insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavori considerati di pari valore.</p> <p>Il riferimento a "categoria di lavoratori" non deve, quindi, essere confuso con la nozione di categoria dei prestatori di lavoro ai sensi dell'articolo 2095 Codice civile (dirigenti, quadri, impiegati, operai).</p>

L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce una presunzione di conformità al principio di parità retributiva e di trasparenza, ferma restando la possibilità di dimostrazione della sussistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

Viene quindi stabilito un ruolo centrale alla contrattazione collettiva: la Legge o i CCNL, la contrattazione decentrata e la contrattazione integrativa costituiscono lo strumento di riferimento principale ai fini della comparazione tra lavoratori/lavoratrici, in quanto fondati su criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere.

Lo stesso D.Lgs. in esame consente, ai fini della determinazione delle retribuzioni, che il datore di lavoro possa adottare, ad integrazione di quanto previsto dal contratto collettivo, sistemi di classificazione professionale e di valutazione ulteriori, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

Al riguardo, la relazione illustrativa dello schema di D.Lgs. ricorda che "tale integrazione non può costituire una deroga peggiorativa per i lavoratori/le lavoratrici rispetto all'assetto normativo o del contratto collettivo



nazionale applicato” e che “i sistemi aziendali in esame sono concordati con i rappresentanti dei lavoratori, salvo il caso in cui il contratto nazionale applicato non ne imponga la definizione mediante contrattazione decentrata”.

La valutazione del lavoro di pari valore è effettuata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali sotto il profilo del genere, che tengono conto

- delle competenze (esperienza, formazione, ecc.);
- delle responsabilità (in ogni loro aspetto, riferite anche a capacità di operare delle scelte abbinate agli effetti con espressione di capacità di analisi e di intervento);
- delle condizioni di lavoro (con riferimento all’ambiente, all’inserimento nello stesso, ecc.);
- nonché di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.

È consentita la comparazione di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore anche con riferimento a lavoratori/lavoratrici che si trovano alle dipendenze di datori di lavoro diversi, solo qualora le condizioni retributive derivino dalla medesima disposizione di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero derivino da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario. Si segnala, inoltre, che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può adottare entro il 31 dicembre 2026 atti di indirizzo per l’attuazione dei citati sistemi di inquadramento e classificazione retributiva.

#### La determinazione della retribuzione di riferimento

Alcune previsioni del D.Lgs. n. 96/2026, esaminate in seguito, fanno riferimento al concetto di “retribuzione” (ad esempio le indicazioni da fornire ai candidati ad un impiego), altre a quello di “livello retributivo” (quali il diritto di informazione al lavoratore, alcuni dati del rapporto periodico e la differenza retributiva pari ad almeno il 5% da cui potrebbe nascere la necessità di una valutazione congiunta con i sindacati). Diventa pertanto fondamentale distinguere le due definizioni, in quanto vi sono determinati elementi retributivi che rientrano sia nella definizione di retribuzione che di livello retributivo, mentre alcuni sono ricompresi solo nella più ampia definizione di retribuzione.

DEFINIZIONI	
<b>retribuzione</b>	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/alla lavoratrice in relazione al rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili.
<b>livello retributivo</b>	la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come la totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori/lavoratrici e fondate su criteri oggettivi individuali.

Si evidenzia una differenza con la nozione di “livello retributivo” presente nella Direttiva: quest’ultima è formulata in termini onnicomprensivi e, a differenza del Decreto, non prevede l’esclusione da tale concetto dei trattamenti economici individuali fondati su criteri oggettivi individuali.



Ne consegue che le componenti discrezionali non rientrano nella definizione dei livelli retributivi per il Legislatore italiano, ma possono subentrare nel caso in cui si sia dimostrata l'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori. Si evidenzia che un recepimento non allineato alla Direttiva espone il sistema a contenziosi e a probabili interventi correttivi.

#### TRASPARENZA RETRIBUTIVA PRIMA DELL'EVENTUALE ASSUNZIONE - ART. 5

Con l'intento di promuovere politiche retributive aziendali e non ad personam da parte dei datori, ai candidati/alle candidate ad un impiego sono fornite indicazioni

- sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia retributiva da attribuire alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, e
- sulle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione (anche territoriale o aziendale).

Tali informazioni sono fornite negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro, con modalità accessibili alle persone con disabilità e che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità. Il Decreto in esame fa salva la disciplina sulle informazioni da fornire ai lavoratori/alle lavoratrici successivamente all'assunzione o all'atto dell'instaurazione del rapporto, facendo riferimento, in particolare, agli obblighi di cui al D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022.

#### **I divieti**

Ai candidati/alle candidate ad un impiego non possono essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. Le stesse informazioni non possono essere acquisite con altre modalità dai datori di lavoro, neanche indirettamente, per il tramite di soggetti ai quali abbiano affidato la fase di selezione o di assunzione.

#### **Gli obblighi**

Per non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, le procedure di selezione e assunzione sono condotte in modo non discriminatorio.

Gli avvisi e i bandi con cui sono rese note le opportunità di lavoro pubblico e privato sono redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti.

#### TRASPARENZA DEI CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLE RETRIBUZIONI E DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA - ART. 6

I datori di lavoro devono rendere accessibili a lavoratori e lavoratrici i criteri utilizzati per determinare:

- la retribuzione;
- i livelli retributivi;
- la progressione economica dei lavoratori/delle lavoratrici.

L'informativa resa al lavoratore/alla lavoratrice all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza), costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, per quanto riguarda l'accessibilità, da parte di lavoratori/lavoratrici, ai criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo applicato e i relativi criteri di determinazione.



Per chi applica i CCNL stipulati da OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, l'obbligo, per quanto riguarda l'accessibilità, da parte di lavoratori/lavoratrici, ai criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal CCNL applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51, D.Lgs. n. 81/2015 (accordi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria).

I datori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica.

In assenza di una definizione specifica di "progressione economica" nel D.Lgs. n. 96/2026, si evidenzia, tenendo conto di quanto riportato nel considerando n. 35 della Direttiva (UE) 2023/970, che il Legislatore UE l'ha definita quale "il processo attraverso il quale il lavoratore passa ad un livello di retribuzione più alto" e che i criteri sulla progressione retributiva possono includere, tra l'altro, le prestazioni individuali, lo sviluppo delle competenze e l'anzianità.

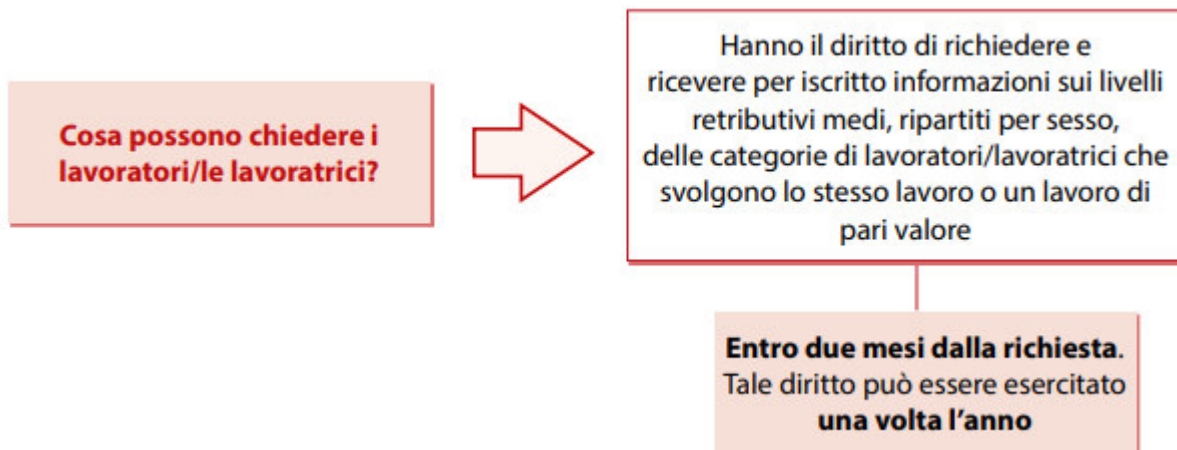
Quanto alle modalità di computo dei dipendenti, il D.Lgs. rimanda ai criteri di cui all'articolo 18, commi ottavo e nono, della Legge n. 300/1970, e agli articoli 9, 18, 27 e 47 del D.Lgs. n. 81/2015. Si ricorda che, ai sensi della Legge n. 300/1970, articolo 18, si computano tutti/e i/le dipendenti a tempo indeterminato, tenendo conto della normale occupazione dell'azienda (organigramma produttivo o, in mancanza, unità lavorative necessarie secondo la normale produttività dell'impresa), con riguardo ai 6 mesi antecedenti al licenziamento. Sono compresi anche i lavoratori/le lavoratrici a domicilio e i dirigenti. Gli assunti con contratto part-time si computano per la quota di orario effettivamente svolto (rapportato al tempo pieno) tenendo conto a tale proposito che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Sono esclusi il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il 2° grado in linea retta e collaterale.

Si ricorda, invece, che ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015:

- i lavoratori/le lavoratrici a tempo parziale si computano in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno;
- i lavoratori/le lavoratrici intermittenti si computano in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre;
- per i lavoratori/le lavoratrici a tempo determinato si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori/lavoratrici a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro;
- i lavoratori/le lavoratrici assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici.

#### **DIRITTO DI INFORMAZIONE - ART. 7**

A prescindere dalla dimensione aziendale, i lavoratori/le lavoratrici hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, anche delegando i loro rappresentanti o gli organismi per la parità, informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori/lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Tale diritto può essere esercitato una sola volta l'anno.



Si evidenzia che tale previsione non comprende il diritto di informazione sul livello retributivo individuale. Rimane infatti salvo quanto già previsto dall'articolo 1, comma 1, lett. n) del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza), secondo cui il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore/alla lavoratrice l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento.

I datori di lavoro possono assolvere all'obbligo anche pubblicando sulla propria rete intranet o nell'area riservata del sito aziendale le informazioni in oggetto, ovvero estrapolandole dai dati presentati nel rapporto periodico di cui all'articolo 9, a breve esaminato, anche qualora lo stesso sia su base volontaria. Tali informazioni sono rese disponibili direttamente ai rappresentanti dei lavoratori o agli organismi di parità, destinatari della rilevazione.

Le informazioni devono essere fornite in conformità alla normativa europea per la protezione dei dati (di cui al Regolamento (UE) 2016/679).

I datori informano annualmente i lavoratori/le lavoratrici del loro diritto di ricevere le informazioni e delle modalità che il lavoratore/la lavoratrice deve intraprendere per esercitare tale diritto.

In caso di informazioni imprecise o incomplete, i lavoratori/le lavoratrici hanno il diritto di chiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, ulteriori chiarimenti riguardo ai dati forniti, ricevendo una risposta motivata.

Ai lavoratori/alle lavoratrici non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione e, quindi, sono vietate le clausole contrattuali (c.d. di riservatezza) che limitino la facoltà dei lavoratori/delle lavoratrici di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

Le informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo che i lavoratori/le lavoratrici hanno ottenuto ai fini dell'esercizio del diritto alla parità di retribuzione, possono essere utilizzate solo a tale scopo. Non possono, dunque, determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori/altre lavoratrici.

Al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori/lavoratrici (in conformità alla normativa per la protezione dei dati), per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti, le informazioni in oggetto possono essere fornite con modalità che saranno individuate con appositi decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (articolo 9, comma 4). Restano fermi gli obblighi di



trasparenza di cui al D.Lgs. n. 104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza).

Diritto di informazione	
Datore	Lavoratore/Lavoratrice
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Obbligo</b> di fornire le informazioni sui livelli retributivi medi, richiesti dal lavoratore/ dalla lavoratrice o dai soggetti che li/le rappresentano.</li><li>• <b>Obbligo</b> annuale di informare i lavoratori/ le lavoratrici del loro diritto a richiedere tali informazioni e delle attività che devono intraprendere ai fini del relativo esercizio.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Diritto</b> di richiedere e ricevere per iscritto informazioni sui livelli retributivi medi ripartiti per sesso.</li><li>• <b>Diritto</b> di chiedere ulteriori chiarimenti nel caso in cui abbia ricevuto informazioni incomplete o non precise.</li><li>• <b>Diritto</b> di rendere nota la propria retribuzione.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Divieto</b> di utilizzare clausole contrattuali che limitino la libertà del lavoratore/della lavoratrice di rendere nota la propria retribuzione.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Divieto</b> di utilizzare le informazioni diverse da retribuzione/livello retributivo eventualmente ottenute per motivi estranei rispetto al diritto di parità retributiva.</li></ul>

#### **ACCESSIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI - ART. 8**

Come anticipato, tutte le informazioni da condividere con i lavoratori/le lavoratrici o i candidati/le candidate ad un impiego devono essere fornite dai datori di lavoro con modalità accessibili alle persone con disabilità, che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.

#### **INFORMAZIONI E COMUNICAZIONI SUL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE - ART. 9**

L'articolo 9, D.Lgs. n. 96/2026 configura l'obbligo per i datori di lavoro che occupano almeno 100 dipendenti di raccogliere determinati dati finalizzati a verificare l'esistenza di un divario retributivo di genere e disciplina la relativa trasmissione ad un apposito Organismo di monitoraggio. Nello specifico, i dati oggetto di comunicazione sono quelli relativi a:

- a) il divario retributivo di genere;
- b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c) il divario retributivo mediano di genere;
- d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo; g) il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori/lavoratrici ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

L'esattezza delle informazioni è confermata dal datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti di lavoro che hanno accesso alle metodologie applicate dal datore di lavoro. Questo comporta che un datore che occupa almeno 100 dipendenti debba sempre confrontarsi con i sindacati ai fini del rapporto periodico di comunicazione delle informazioni sul divario retributivo.



Di seguito si riportano alcune definizioni utili al fine dell'applicazione della disciplina di cui all'articolo 9:

DEFINIZIONI	
<b>rappresentanti dei lavoratori</b>	i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato in azienda e i soggetti a cui i lavoratori/le lavoratrici possano legalmente conferire specifico mandato.
<b>divario retributivo di genere</b>	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.
<b>livello retributivo mediano</b>	il livello retributivo rispetto al quale una metà dei lavoratori/delle lavoratrici di un datore di lavoro guadagna di più e l'altra metà guadagna di meno.
<b>divario retributivo mediano di genere</b>	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.
<b>quartile retributivo</b>	ciascuno dei quattro gruppi uguali in cui i lavoratori/le lavoratrici sono suddivisi in base al loro livello retributivo, dal più basso al più elevato.

Tutte le predette informazioni (lettere da a) a g)), relative all'anno civile precedente, devono essere fornite secondo quanto riepilogato nella seguente tabella:

RAPPORTO PERIODICO	
<b>≤ 99 dipendenti</b>	Report facoltativo
<b>100-149 dipendenti</b>	Report entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni
<b>150-249 dipendenti</b>	Report entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni
<b>≥ 250 dipendenti</b>	Report entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno

Viene chiarito che 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, anche al fine di ridurre le distorsioni statistiche e di favorire una gestione accentrata degli adempimenti.

Il datore di lavoro, con almeno 100 dipendenti,

- deve comunicare tutte le informazioni sopra riportate (lettere da a) a g)) all'Organismo di monitoraggio designato;
- deve fornire le informazioni di cui alla predetta lettera g) a tutti i propri lavoratori/le proprie lavoratrici e ai loro rappresentanti nonché, su richiesta, trasmetterle all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità. Anche le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili, sono fornite su richiesta;
- può pubblicare alcune delle predette informazioni (lettere da a) a f)) sul proprio sito internet o renderle pubblicamente disponibili in altra maniera



I lavoratori/le lavoratrici, i rappresentanti dei lavoratori, l'Ispektorato del lavoro e gli organismi di parità (le consigliere ed i consiglieri di parità) hanno diritto di richiedere ai datori di lavoro chiarimenti e ulteriori dettagli in merito ai dati comunicati. I datori di lavoro forniscono una risposta motivata entro 60 giorni dalla richiesta e pongono rimedio a discriminazioni immotivate.

Informazioni: a chi inviarle?	Organismo di monitoraggio	Lavoratori/ Lavoratrici	Rappresentanti Lavoratori	ITL	Organismi per la parità	Sito Web (facoltativo)
Divario retributivo di genere	X					X
Divario nelle componenti complementari o variabili (bonus, premi, ecc.)	X					X
Divario retributivo mediano di genere	X					X
Divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili	X					X
Percentuale di donne/uomini che ricevono componenti complementari o variabili	X					X
Percentuale di lavoratori/trici per genere nei quartili retributivi	X					X
Divario di genere per categoria di lavoratori/ trici ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili	X	X	X	X	X	

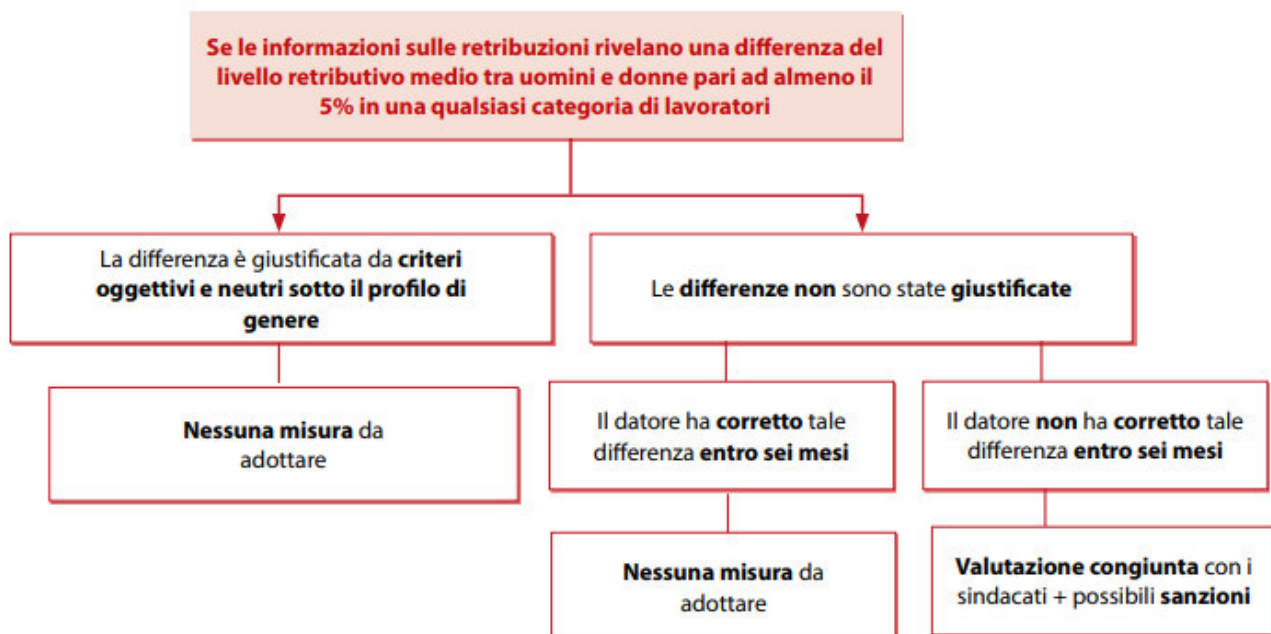
Si attendono specifici DM che definiranno i dati che il datore di lavoro è tenuto a comunicare e le relative modalità di raccolta, da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 96/2026, sentito il Garante per la protezione dei dati personali.



### **VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI - ART. 10**

I datori di lavoro con **almeno 100 dipendenti** soggetti all'obbligo di comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni (rapporto periodico, vedi precedente paragrafo) devono effettuare, con i rappresentanti dei propri lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni qualora siano soddisfatte tutte le condizioni seguenti:

- le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- il datore di lavoro non ha motivato tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- il datore di lavoro non ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni. Il datore dispone quindi di sei mesi dalla comunicazione dei dati per correggere il divario. Decorso tale termine senza intervento adeguato, la valutazione congiunta diviene obbligatoria.



La valutazione congiunta delle retribuzioni comprende:

- un'analisi della percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori/trici;
- informazioni sui livelli retributivi medi dei lavoratori di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori/trici;
- eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori/trici;
- le ragioni di tali differenze nei livelli retributivi medi, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, se del caso, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro;
- la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che hanno beneficiato di un miglioramento delle retribuzioni in seguito al loro rientro dal congedo di maternità o di paternità, dal congedo parentale o dal congedo per i prestatori di assistenza, se tale miglioramento si è verificato nella categoria di lavoratori/trici pertinente durante il periodo in cui è stato fruito il



- congedo;
- misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione se non sono motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
  - una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni. I datori di lavoro devono:
  - mettere la valutazione congiunta delle retribuzioni a disposizione dei lavoratori/delle lavoratrici, dei rappresentanti dei lavoratori, dell'Ispettorato del lavoro e degli Organismi per la parità territorialmente competenti, su loro richiesta;
  - trasmettere la valutazione congiunta delle retribuzioni all'Organismo di monitoraggio.

Tramite la valutazione congiunta delle retribuzioni il datore di lavoro corregge le differenze di retribuzione immotivate entro un periodo di tempo ragionevole e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, adottando le misure emerse come necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate, stabilendo che, in caso di mancato accordo in sede aziendale, l'Ispettorato del lavoro o gli Organismi per la parità territorialmente competenti possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di dette misure. Nella procedura di attuazione di tali misure rientra anche un'analisi dei sistemi di valutazione e classificazione professionali neutri sotto il profilo del genere vigenti nell'organizzazione o l'istituzione di tali sistemi, al fine di garantire l'esclusione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta fondata sul sesso.

DEFINIZIONI	
<b>discriminazione diretta</b>	la discriminazione di cui agli articoli 25, commi 1 e 2-bis, e 26 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs. n. 198/2006.
<b>discriminazione indiretta</b>	la discriminazione di cui agli articoli 25, commi 2 e 2-bis, e 26 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs. n. 198/2006.

#### **PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI - ART. 11**

Le informazioni fornite ai sensi degli articoli 7, 9 e 10 del D.Lgs. n. 96/2026, rispettivamente concernenti

- il diritto di accesso alle informazioni,
- le informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere e
- la valutazione congiunta delle retribuzioni,

devono essere fornite in conformità alle disposizioni del GDPR (Regolamento UE 2016/679).

Laddove comporti la divulgazione, sia diretta che indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile, l'accesso alle informazioni di cui alle citate disposizioni è riservato esclusivamente

- ai rappresentanti dei lavoratori,
- all'Ispettorato del lavoro e
- agli Organismi per la parità territorialmente competenti.

I rappresentanti dei lavoratori o l'Organismo per la parità devono fornire consulenza ai/alle dipendenti su eventuali ricorsi connessi al principio della parità di retribuzione senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli/delle singole dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

I dati trattati non possono essere utilizzati 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 vigente normativa.

Resta ferma l'autorizzazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali a raccogliere e utilizzare i dati a norma degli articoli 9 e 10 per le finalità di monitoraggio.

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ORDINE DI BRESCIA

E-mail: [amministrazione@belottiassociati.it](mailto:amministrazione@belottiassociati.it)

[www.belottiassociati.it](http://www.belottiassociati.it)





Informative privacy, registri dei trattamenti e procedure interne di gestione dei dati salariali vanno adeguate per assicurare coerenza tra obblighi di trasparenza e disciplina sulla protezione dei dati.

### **TUTELA GIUDIZIARIA - ART. 12**

L'articolo 12 stabilisce che alle violazioni dei diritti derivanti dal Decreto in esame si applicano le disposizioni di cui al Libro III, titolo I, Capo III del D.Lgs. n. 198/2006 (c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), ovvero degli articoli da 36 a 41-bis, ampliando, di fatto, la tutela della posizione dei lavoratori e delle lavoratrici.

A tal fine il giudice può ordinare la cessazione del comportamento discriminatorio, la rimozione degli effetti e il risarcimento del danno o, in caso di inottemperanza, l'applicazione di un'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a 6 mesi, con onere della prova in capo al convenuto (il datore) sull'insussistenza della discriminazione.

I mezzi di tutela previsti dalle suddette disposizioni possono essere attivati, su specifica delega, anche:

- dai rappresentanti dei lavoratori;
- dalle organizzazioni sindacali;
- dalle associazioni che per statuto o atto costitutivo hanno un legittimo interesse a garantire la parità tra uomo e donna.

Si mette in particolare rilievo la disposizione di cui al comma 2 dell'articolo 12, che stabilisce l'applicazione dell'articolo 41-bis del D.Lgs. n. 198/2006 avverso ogni discriminazione consistente in un trattamento meno favorevole da parte del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti per aver esercitato i diritti derivanti dal Decreto in commento.

Si tratta, in particolare, della norma rubricata "Vittimizzazione", ai sensi della quale la tutela giurisdizionale prevista dalle citate disposizioni del D.Lgs. n. 198/2006 si applica altresì avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne. In sostanza, in questo modo si intendono tutelare i lavoratori e le lavoratrici anche da eventuali ritorsioni che potrebbero subire per il solo fatto di aver esercitato i diritti previsti dal D.Lgs. n. 96/2026.

### **ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI E SANZIONI - ART. 13**

Per quanto riguarda le sanzioni, si prevede che nel caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione delle disposizioni del Decreto in oggetto, si applica l'articolo 41 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

Ai sensi della norma citata, i soggetti che siano beneficiari di agevolazioni pubbliche ovvero titolari di contratti di appalto che si rendano responsabili delle suddette discriminazioni, possono essere sanzionati:

- con la revoca del beneficio;
- nei casi più gravi o nel caso di recidiva, con l'esclusione del responsabile da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie/credizie, o da qualsiasi appalto per un periodo che va fino ai 2 anni;
- in linea generale, con una sanzione amministrativa compresa tra i 5.000 e i 10.000 euro (salvo i casi per cui non si applica la depenalizzazione prevista dal D.Lgs. n. 8/2016, che rimangono puniti con un'ammenda compresa tra 250 e 1.500 euro).



### **ORGANISMO DI MONITORAGGIO - ART. 14**

Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un Organismo di monitoraggio incaricato di monitorare e promuovere le misure previste nel D.Lgs. n. 96/2026.

Questo dovrà occuparsi, in particolare, di:

- sensibilizzare imprese, organizzazioni pubbliche e private, parti sociali e cittadini al fine di promuovere la parità di retribuzione e la trasparenza retributiva;
- analizzare le cause del divario retributivo di genere e mettere a punto strumenti in grado di valutare le disparità retributive;
- raccogliere i dati presentati da datori di lavoro ai sensi dell'articolo 9 del Decreto in esame e di pubblicare alcuni di tali dati in maniera fruibile e accessibile;
- raccogliere le relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni;
- aggregare i dati sul numero e sul tipo di reclami in materia di discriminazione retributiva presentati dinanzi alle autorità competenti (compresi gli Organismi per la parità) e sui ricorsi presentati agli organi giurisdizionali nazionali.

L'Organismo di monitoraggio elabora una relazione concernente i dati degli ultimi tre punti appena visti e la trasmette alla Commissione Europea entro il 7 giugno 2028 in sede di prima applicazione e, successivamente, ogni due anni.

Entro il 7 giugno 2031 l'Organismo di monitoraggio informa la Commissione in merito all'applicazione della Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale.

### **Di seguito una sintesi schematica**

<p><b>OBBLIGO IMMEDIATO</b></p> <p>ANNUNCI DI LAVORO</p> <p>TUTTI</p> <p>Ogni offerta di lavoro deve indicare la retribuzione iniziale o la fascia salariale prevista. Vale su LinkedIn, Indeed, siti aziendali e qualsiasi piattaforma.</p> <p><i>tutte le imprese</i></p>	<p><b>DIVIETO IMMEDIATO</b></p> <p>STIPENDIO PRECEDENTE</p> <p>MAI</p> <p>È tassativamente vietato chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni dei rapporti di lavoro passati o in corso. Vale anche per le agenzie di selezione.</p> <p><i>nessuna eccezione</i></p>
<p><b>DIRITTO DEI LAVORATORI</b></p> <p>INFORMAZIONI RETRIBUTIVE</p> <p>2 MESI</p> <p>Il datore ha 2 mesi per rispondere per iscritto alla richiesta del dipendente sui livelli retributivi medi per sesso della categoria comparabile. Max 1 volta/anno.</p> <p><i>Art.7 tutte le imprese</i></p>	<p><b>SOGLIA CRITICA - GRANDI AZIENDE</b></p> <p>GENDER PAY GAP</p> <p>5%</p> <p>Se il divario retributivo tra uomini e donne supera il 5% in una categoria e non viene giustificato entro 6 mesi, scatta la valutazione congiunta con i sindacati.</p> <p><i>≥ 100 dipendenti</i></p>

Le clausole contrattuali che vietano ai dipendenti di comunicare il proprio stipendio sono nulle per legge. Se presenti nei contratti individuali, sono prive di qualsiasi effetto giuridico già dal 7 giugno 2026. Aggiorna subito i tuoi contratti.



**STUDIO BELOTTI ASSOCIATI**  
**CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA**

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463  
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



**Criteri Retributivi**  
Accessibili ai dipendenti da subito -  
esonero parziale < 50 dip. per  
progressioni

**Privacy garantita**  
I dati comunicati sono sempre medi e  
aggregati - nessuno stipendio  
individuale

**Audit Interno**  
Verifica preventiva del gender pay gap  
consigliata per tutte le aziende

**Organismo Monitoraggio**  
Presso il Min. del Lavoro - raccoglie dati  
e trasmette relazioni alla UE

**Valutazione Congiunta**  
Verifica preventiva del gender pay gap  
consigliata per tutte le aziende

**Tutela da Ritorsioni**  
Vietato penalizzare chi esercita i diritti  
previsti dal decreto - Art. 41-bis

**SCADENZE COMUNICAZIONE DIVARIO RETRIBUTIVO (ART.9) - SOLO ≥ 100 DIPENDENTI**

Dimensione aziendale	Prima rilevazione	Periodicità successiva
≥ 250 dipendenti	Entro 7 giugno 2027	Annuale
150-249 dipendenti	Entro 7 giugno 2027	Ogni 3 anni
100-149 dipendenti	Entro 7 giugno 2031	Ogni 3 anni
< 100 dipendenti	Non obbligati	—

*Riferimenti normativi: Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96 - Pubblicato in G.U. n. 125 del 1° giugno 2026 - In vigore dal 7 giugno 2026 -  
Recepimento Direttiva (UE) 2023/97 sulla parità retributiva - Sanzioni: rinvio all'art. 41 D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità) - Applicabile  
a tutti i datori di lavoro pubblici e privati - Esclusi: lavoro domestico e lavoro intermittente.*

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Distinti saluti

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 23.06.2026

Cordialmente  
(Prof. Dr. Roberto Belotti)  
(Dr. Simone Quarantini)

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ORDINE DI BRESCIA  
E-mail: [amministrazione@belottiassociati.it](mailto:amministrazione@belottiassociati.it)  
[www.belottiassociati.it](http://www.belottiassociati.it)

