



Trasparenza retributiva

17 giugno 2026

Relazione a cura di: Alberto Rozza

Corso realizzato da Zucchetti ©2026 - Tutti i diritti riservati.

La riproduzione, la registrazione, la comunicazione, la messa a disposizione al pubblico, il noleggio, il prestito, la diffusione senza l'autorizzazione di Zucchetti è vietata.
Tutti i contenuti possono essere scaricati o utilizzati solo secondo le modalità previste dai diritti stessi e comunque non per uso commerciale. Ogni utilizzo dei contenuti in violazione delle norme di legge, è illecito e sarà pertanto perseguibile da Zucchetti.

La norma

Il Parlamento europeo e il Consiglio europeo hanno adottato la **Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023**, volta a «*rafforzare l'applicazione del principio della **parità di retribuzione** tra uomini e donne per **uno stesso lavoro** o per un **lavoro di pari valore** attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione*».

Data di recepimento della direttiva dagli Stati membri: 7 giugno 2026.

Il Governo italiano ha dato attuazione alla citata Direttiva con il **Dlgs 7 maggio 2026 n. 96**, pubblicato sulla G.U. n. 125/2026 e in **vigore dal 7 giugno 2026**.

Soggetti interessati

Destinatari



- **I datori di lavoro** del settore pubblico e del settore privato;
- **I candidati a un impiego** (nella fase precedente l'eventuale assunzione);
- **I lavoratori con un contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale (n.d.r. anche gli apprendisti);**
- **I dirigenti.**

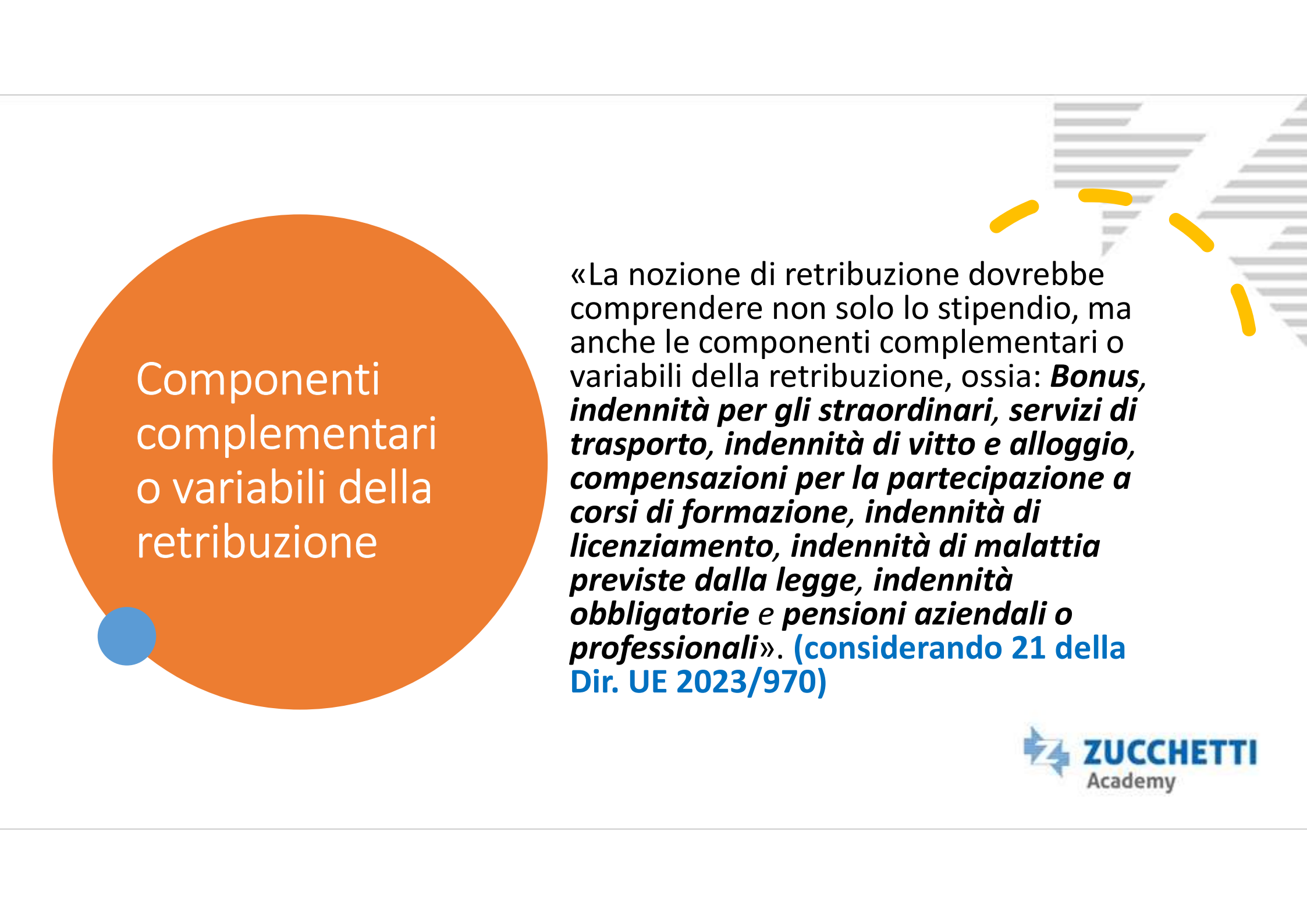
Esclusi:

- i contratti di lavoro domestico (colf, badanti e baby sitter);
- i contratti di lavoro intermittente.

Valutazione del lavoro

La retribuzione

Il salario o lo stipendio di base e tutte le somme e i valori versati dai datori di lavoro ai lavoratori, direttamente o indirettamente, anche in natura (**quindi anche i fringe benefit**), in relazione al rapporto di lavoro, **ivi comprese le componenti complementari o variabili della retribuzione.**

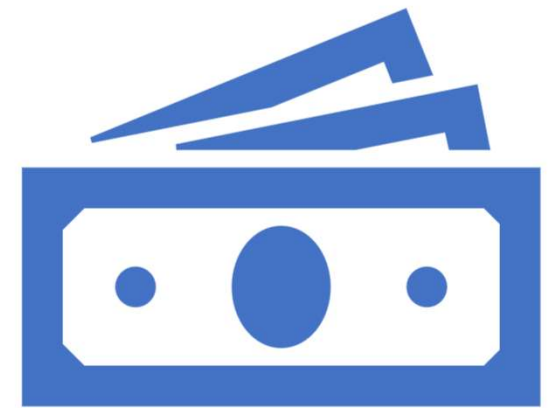


Componenti complementari o variabili della retribuzione

«La nozione di retribuzione dovrebbe comprendere non solo lo stipendio, ma anche le componenti complementari o variabili della retribuzione, ossia: ***Bonus, indennità per gli straordinari, servizi di trasporto, indennità di vitto e alloggio, compensazioni per la partecipazione a corsi di formazione, indennità di licenziamento, indennità di malattia previste dalla legge, indennità obbligatorie e pensioni aziendali o professionali***». (considerando 21 della Dir. UE 2023/970)

Livello retributivo

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 e fondate su criteri oggettivi individuali **(Es: superminimi individuali, premi una tantum, indennità ad personam ecc.)**.



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.

Esempio:

Azienda con 100 dipendenti

1° quartile: da 1 a 25 (Euro 24.000 – 31.000)

2° quartile: da 26 a 50 (Euro 31.000 – 38.000)

3° quartile: da 51 a 75 (Euro 38.000 – 50.000)

4° quartile: da 76 a 100 (Euro 50.000 – 90.000)

Se nel 1° quartile le donne sono il 60% mentre nel 4° sono solo il 15% è opportuno verificarne il motivo.



Categoria di lavoratori

L'insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavori considerati di pari valore (*raggruppati in modo non arbitrario sulla base dei criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere - **Direttiva UE 2023/970***).

Cosa si intende per
stesso lavoro e
lavoro di pari
valore?

Stesso lavoro - la 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 - la **prestazione lavorativa diversa** svolta nell'esercizio di **mansioni comparabili**, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro.

NB: in mancanza, si fa riferimento al CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

Il requisito della maggiore rappresentatività

I criteri per determinare la maggiore rappresentatività delle organizzazioni sindacali:

- consistenza numerica dei soggetti rappresentati;
- partecipazione alla formazione e alla stipulazione di contratti collettivi di ogni livello;
- partecipazione alla composizione delle vertenze individuali, plurime e collettive di lavoro;
- presenza nelle diverse categorie produttive;
- diffusione territoriale del sindacato.

Il CCNL può garantire la parità retributiva? **Sì**

L'applicazione di un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce **presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza.**

La **presunzione è relativa.**

Resta ferma la possibilità di dimostrare l'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

Classificazione e inquadramento del personale

La **comparazione** delle retribuzioni deve avvenire utilizzando i **sistemi di classificazione e inquadramento previsti:**

- dai CCNL;
- dalla contrattazione decentrata;
- dalla contrattazione integrativa;
- dalla legge, ove consentito.

Posso
personalizzare la
classificazione del
personale? **Sì**

- ✓ **Ma ad integrazione di quanto previsto dal CCNL** e a condizione che la classificazione sia **caratterizzata da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.**

E' vietata la modifica in peius rispetto a quanto previsto dal CCNL.

Modalità di valutazione

La valutazione del lavoro di pari valore è effettuata sulla base di **criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che tengono conto:**

- **delle competenze;**
- **delle responsabilità;**
- **delle condizioni di lavoro;**
- **di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.**

NB: la Direttiva UE 2023/970 prevede anche «l'impegno»

Le competenze

Ad esempio:

- Titolo di studio richiesto;
- Certificazioni professionali acquisite (es. certificazione IT, CQC per la guida dei veicoli di trasporto ecc.);
- Conoscenze linguistiche;
- Capacità tecniche specifiche (uso di software CAD, linguaggi di programmazione, ecc);
- Iscrizione ad albi professionali;
- Possesso di un certo numero di anni di esperienza.

Le responsabilità

Ad esempio:

- Coordinare un determinato numero di lavoratori o gestire un team di persone;
- Supervisionare il lavoro altrui;
- Gestire un budget di spesa annuale;
- Avere un certo livello decisionale.

Condizioni di lavoro

Ad esempio:

- Svolgere lavoro notturno oppure a turni;
- Essere disponibile alla reperibilità, alle trasferte o spostamenti continui, al lavoro festivo oppure a frequenti lavori straordinari;
- Lavorare in ambienti rumorosi, con temperature elevate o con illuminazione ridotta.
- Essere esposto ad agenti chimici, biologici o utilizzare macchinari pericolosi.
- Sollevare carichi.

Altri fattori pertinenti

Ad esempio:

- Livello di specializzazione raro sul mercato;
- Riservatezza delle informazioni trattate;
- Sviluppo di nuovi prodotti;
- Gestire dati sensibili o informazioni confidenziali;
- Sviluppare nuovi processi o introdurre nuove tecnologie.

E' possibile differenziare le retribuzioni per genere? **Sì**

«L'applicazione del principio della parità di retribuzione dovrebbe essere rafforzata eliminando la **discriminazione retributiva diretta e indiretta**. **Ciò non impedisce ai datori di lavoro di retribuire in modo diverso i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore sulla base di criteri oggettivi, neutri sotto il profilo del genere e privi di pregiudizi**, come le prestazioni e le competenze (considerando n. 17 della Dir. UE 2023/970)».

Posso
comparare
lavoratori
dipendenti di
datori di
lavoro
differenti? Sì

Quando le condizioni retributive derivano dalla **medesima disposizione di legge** o del **CCNL** ovvero derivano da **contratti aziendali o regolamenti** stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un **gruppo societario**.

Il concetto di discriminazione

La discriminazione diretta

Qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che **produce un effetto pregiudizievole** discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, **il trattamento meno favorevole** rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Es: non riconoscere bonus premiali alle donne, inquadrare ad un livello inferiore le donne, ecc..

La discriminazione indiretta

Qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, **apparentemente neutri** che mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso **in una posizione di particolare svantaggio** rispetto a lavoratori dell'altro sesso, **salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari (es: settore della moda).**

Es: erogare premialità solo ai lavoratori full time, riconoscere aumenti salariali solo a chi è disponibile a trasferimenti frequenti o straordinari, ecc..

Attenzione alla
discriminazione
intersezionale.
E' un
aggravante!!!

La discriminazione originata dalla
combinazione della **discriminazione
fondata sul genere** con quella
derivante da altri fattori di
discriminazione, quali la razza, l'origine
etnica, la religione, le convinzioni
personali, la disabilità, l'età o
l'orientamento sessuale.

*Es: Le donne con disabilità, le donne di
origine razziale ed etnica diversa
comprese le donne rom e le donne
giovani o anziane (considerando 24
Dir. UE 2023/970).*

Candidati ad un impiego

Obblighi di informazione



I datori di lavoro devono informare i **candidati ad un'assunzione negli avvisi e nei bandi:**



- della **retribuzione iniziale** o della **relativa fascia da attribuire alla posizione**, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere (**aspetto economico**);



- delle **pertinenti disposizioni del contratto collettivo** applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione (**aspetto normativo**).

E' lecito chiedere
ai candidati la
retribuzione
percepita? **No**

Non possono essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite **negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro.**

Le stesse informazioni non possono essere acquisite **neanche indirettamente**, per il tramite di soggetti ai quali abbiano affidato la fase di selezione o di assunzione.

Procedure di selezione

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.

Informazione ai lavoratori

Obblighi informativi per i datori di lavoro

I datori di lavoro **rendono accessibili** ai lavoratori **i criteri utilizzati per determinare:**

1 - La retribuzione e i livelli retributivi,

2 - la progressione economica dei lavoratori.

*«Per **progressione economica** si intende il processo attraverso il quale un lavoratore/trice passa a un livello di retribuzione più alto, che può includere, fra l'altro, le prestazioni individuali, lo sviluppo delle competenze e l'anzianità» (Considerando 35 Dir. UE 2023/970).*

Esclusione delle PMI

Dall'obbligo della progressione economica restano esclusi i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti.

Il computo dell'organico avviene ai sensi:

- **Dell'art. 18, cc. 8 e 9 della Legge n. 300/1970**
- **Degli artt. 9, 18, 27 e 47 del Dlgs n. 81/2015**

Computo dei lavoratori

Art. 18, cc. 8 e 9 della Legge n. 300/1970 (licenziamenti) – si computano i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Quelli a tempo parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Sono inclusi i dirigenti;

Art. 9 del Dlgs n. 81/2015 (lavoro part time) - i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. 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;

Art. 18 del Dlgs n. 81/2015 (lavoro intermittente) - il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre;

Art. 27 del Dlgs n. 81/2015 (contratto a termine) - si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro;

Art. 47 del Dlgs n. 81/2015 (apprendistato) - i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Trasparenza durante l'assunzione

L'informativa resa al lavoratore all'atto dell'assunzione (**Dlgs 152/1997 modificato dal Dlgs 104/2022**) costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, in quanto idonea a rendere conoscibili:

- il livello di inquadramento;
- la retribuzione iniziale;
- il contratto collettivo applicato;
- i relativi criteri di determinazione.

Per chi applica un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, **l'obbligo si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici** previsti dal contratto collettivo applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati (dalle RSA o RSU) ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Informazioni all'atto dell'assunzione

(Art. 1 Dlgs 152/1997)

Al lavoratore, all'atto dell'assunzione, devono essere comunicate le seguenti informazioni:

- A) le identità delle parti del rapporto di lavoro comprese quelle dei co-datori;
- B) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- C) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- D) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- E) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- F) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la data di conclusione o la durata dello stesso;

Informazioni all'atto dell'assunzione

(Art. 1 Dlgs 152/1997)

Al lavoratore, all'atto dell'assunzione, devono essere comunicate le seguenti informazioni:

G) nel caso di lavoratori tramite agenzia di somministrazione del lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;

H) la durata e le condizioni del periodo di prova, se previsto;

I) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

L) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;

M) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

N) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

O) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

Informazioni all'atto dell'assunzione

(Art. 1 Dlgs 152/1997)

Al lavoratore, all'atto dell'assunzione, devono essere comunicate le seguenti informazioni:

P) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

- la variabilità della programmazione di lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
- le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

Q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

q-bis) il codice alfanumerico unico assegnato al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ai sensi dell'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120 (codice CNEL);

R) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

NB: le informazioni indicate nelle lettere h), i), l), m), n), o), p) e r) possono essere comunicate al lavoratore (e il relativo onere ritenersi assolto) indicando nella lettera di assunzione (contratto di lavoro) il riferimento normativo o del contratto collettivo (anche aziendale) che ne disciplina la materia (DL 48/2023).

Diritto di informazione per i lavoratori

I lavoratori, **una volta all'anno**, hanno il **diritto di richiedere e ricevere per iscritto entro due mesi dalla richiesta**, anche per il tramite dei rappresentanti o degli organismi per la parità, su specifica delega, **le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso**, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

I datori di lavoro sono tenuti ad **informare annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere informazioni sui livelli retributivi medi e le modalità per l'esercizio di tale diritto.**

Le informazioni devono essere fornite con modalità accessibili alle persone con disabilità.

Cosa si intende per **livello retributivo medio**?

Il livello retributivo rispetto al quale una metà dei lavoratori di un datore di lavoro guadagna di più e l'altra metà guadagna di meno.

Semplificazione - I datori di lavoro, attraverso la pubblicazione **sulla propria rete intranet o nell'area riservata del sito aziendale**, possono assolvere all'obbligo di informazione sui livelli retributivi medi, **ripartiti per sesso**, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Posso
chiedere al
datore di
lavoro
chiarimenti
rispetto ai
dati forniti? **SI**

Nel caso in cui le informazioni ricevute **sono imprecise o incomplete.**

La richiesta può essere avanzata dal **lavoratore**, personalmente o tramite i **propri rappresentanti sindacali.**

La risposta del datore di lavoro deve essere motivata.

Si può vietare
ai lavoratori di
condividere la
propria
retribuzione?

No

Inoltre, sono vietate le clausole contrattuali **che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.**

È possibile
chiedere ai datori
di lavoro di
conoscere la
retribuzione di un
collega?
No

Le informazioni diverse da quelle relative alla **propria retribuzione** o al **proprio livello retributivo** sono utilizzabili esclusivamente ai fini dell'esercizio del diritto alla parità retributiva e **non possono determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.**

Datori di
lavoro che
occupano
meno di 50
dipendenti

Per evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori, le informazioni sui **livelli retributivi medi**, per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti, sono fornite con le **modalità che verranno definite da uno o più decreti ministeriali, da emanare entro il 5 settembre 2026** (90 giorni dopo il 7 giugno 2026).

La comunicazione all'Organismo di monitoraggio

I dati da trasmettere

I datori di lavoro con almeno 100 dipendenti devono comunicare all'Organismo di monitoraggio (istituito presso il Ministero del lavoro) i dati 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 ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

NB: i datori di lavoro con meno di 100 dipendenti possono presentare i dati informativi su base volontaria.

Divario retributivo di genere

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.

Quindi la formula è:

Divario retributivo di genere = $\frac{\text{RAL mediana donne} - \text{RAL mediana uomini}}{\text{RAL mediana uomini}} \times 100$

I dati da
comunicare
devono
essere
certificati?
SI

L'esattezza delle informazioni è **confermata** dal datore di lavoro, **previa consultazione dei rappresentanti di lavoro** che hanno accesso alle metodologie applicate.

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



Le informazioni sul **divario retributivo di genere** tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al **salario o allo stipendio normale di base** e alle **componenti complementari o variabili** devono essere:

- rese accessibili ai lavoratori e ai loro rappresentanti;
- trasmesse all'INL e agli Organismi per la parità di genere, su richiesta.

NB: su richiesta le informazioni possono essere relative anche ai 4 anni precedenti, sempre che siano disponibili.



Condivisione
dei dati



Possono essere richiesti chiarimenti e ulteriori dettagli in merito ai dati comunicati? SI

Ne **hanno diritto** i lavoratori, i loro rappresentanti sindacali, l'INL e gli Organismi di parità.

Il datore di lavoro fornisce risposta scritta motivata entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta e pone rimedio a eventuali discriminazioni immotivate.

Termini

La data entro cui i dati devono essere raccolti e comunicati all'Organismo di monitoraggio è differenziata in base al numero di dipendenti del datore di lavoro e, in dettaglio:

- **entro il 7 giugno 2027** e successivamente **ogni anno** per i datori di lavoro che occupano **almeno 250 dipendenti**;
- **entro il 7 giugno 2027** e successivamente **ogni tre anni** per i datori di lavoro che occupano **tra i 150 e i 249 dipendenti**;
- **entro il 7 giugno 2031** e successivamente **ogni tre anni** per i datori di lavoro che occupano **tra i 100 e 149 dipendenti**.

La valutazione congiunta

Quando ricorre l'obbligo

I datori di lavoro come almeno 100 dipendenti devono fare **una valutazione congiunta sulle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori** se:

- dalle comunicazioni delle retribuzioni emerge **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;
- **non sono state fornite motivazioni** sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- **non è stata corretta la differenza del livello retributivo medio entro sei mesi** dalla data della comunicazione delle informazioni relative alle retribuzioni.

Oggetto della valutazione

La valutazione congiunta, **finalizzata a individuare, correggere e prevenire tali differenze retributive non giustificate** tra lavoratrici e lavoratori, comprende i seguenti elementi:

- **un'analisi della percentuale** delle persone di sesso femminile e maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- **le informazioni sui livelli retributivi medi** delle persone di sesso femminile e maschile **e sulle componenti complementari o variabili**, per ciascuna categoria di lavoratori;
- **le eventuali differenze nei livelli retributivi medi** tra persone di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;

Oggetto della valutazione

- **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 persone 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 pertinente durante il periodo in cui è stato fruito il congedo;
- **le misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione** che risultino non 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.

L'esito

Gli esiti della valutazione congiunta devono essere:

- **messi a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e**
- **comunicati all'organismo di monitoraggio, nonché all'Ispettorato del lavoro e all'organismo per la parità territorialmente competenti, in caso di loro richiesta.**

La rimozione delle differenze retributive

Entro un termine ragionevole, il datore di lavoro adotta le **misure per rimuovere le differenze retributive non giustificate**, **in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori**.

In caso di mancato accordo in sede aziendale, possono essere inviati a prendere parte alla procedura di attuazione delle predette misure, anche **l'INL e gli Organismi di parità territorialmente competenti**.

Strumenti di tutela e sanzioni

Strumenti di tutela contro le discriminazioni di genere

In caso di violazione dei diritti sulla parità retributiva, i lavoratori possono ricorrere agli strumenti di tutela previsti dal Codice delle pari opportunità di cui al Dlgs 198/2006:

- **Procedure di conciliazione (previste dal CCNL)**
- **Tentativo di conciliazione presso le commissioni in ITL (art. 410 cpc)**
- **Ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.**

NB: Come precisato nella Relazione tecnica del DLgs la tutela dei lavoratori opera anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Inversione dell'onere della prova

Spetta ai datori di lavoro provare l'insussistenza della discriminazione retributiva diretta o indiretta se i lavoratori lesi hanno prodotto elementi di fatto in base ai quali è possibile presumere che ci sia stata detta discriminazione (**Art.18 Dir. UE 2023/970 e 40 Dlgs 198/2006**).

Cosa rischia chi viola le disposizioni sulla trasparenza retributiva?

I datori che violano le disposizioni contro le discriminazioni sono puniti ai sensi dell'art. 41, c. 2 del Dlgs 198/2006, e quindi con:

- **la revoca dei benefici,**
- **L'esclusione**, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, del responsabile per un periodo di tempo **fino a due anni** da qualsiasi ulteriore concessione di **agevolazioni finanziarie o creditizie** ovvero **da qualsiasi appalto**, salvo che sia stata raggiunta la conciliazione.
- **la sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 euro a 10.000 euro (sanzione depenalizzata dall'art. 1 dal D.Lgs. 8/2016, in origine ammenda da 250 a 1.500 euro).** E' ammesso il pagamento in misura ridotta pari alla terza parte del massimo (art. 16 L. 689/1981)



Il lavoratore ha diritto anche al risarcimento del danno? SI

Il risarcimento dovrebbe:

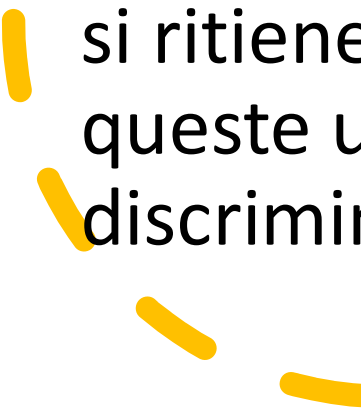
- coprire integralmente i danni subiti a causa della discriminazione retributiva basata sul genere;
- comprendere il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura;
- tener conto delle opportunità perse, come l'accesso a determinate prestazioni in funzione del livello retributivo (c.d. perdita di chance);
- comprendere i danni immateriali, come il disagio dovuto alla sottovalutazione del lavoro svolto;
- tener conto dei danni causati da una discriminazione retributiva fondata sul sesso che si interseca con altri motivi di discriminazione oggetto di protezione (c.d. discriminazione intersezionale).

NB: il risarcimento non è limitato da un massimale (Considerando 50 e art. 16 Direttiva UE 2023/970) .

Risposte ai dubbi



Il Dlgs 96/2026 è diretto a tutelare solo le lavoratrici oppure anche i lavoratori?



Seppur la Direttiva UE 2023/970 e il relativo Dlgs 96/2026 di recepimento contengano disposizioni che possono valere sia per i lavoratori che per le lavoratrici, si ritiene che debbano essere maggiormente tutelate queste ultime dato che, salvo rari casi, sono quelle più discriminate dal punto di vista retributivo.

Se in azienda ci sono pochi dipendenti
(esempio solo 3) come viene rispettata la
privacy?

E' necessario attendere le indicazioni ministeriali per le
aziende con meno di 50 dipendenti.



Il candidato ad un impiego come può verificare che la retribuzione iniziale a lui riconosciuta sia quella corretta?

Oltre alla retribuzione (o fascia retributiva) al candidato devono essere fornite indicazioni sul CCNL applicato.

 E' consultando quest'ultimo che si informa.



Ricadono nella trasparenza retributiva anche eventuali accordi economici presi tra le parti in sede di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro?

Si ritiene che le eventuali somme concordate in sede di risoluzione del rapporto di lavoro esulino dalla trasparenza retributiva.





In caso di somministrazione di lavoro
l'obbligo della trasparenza retributiva ricade
sull'impresa fornitrice o l'utilizzatore?

In attesa di indicazioni ministeriali, si ritiene che spetti
all'impresa utilizzatrice, anche se l'obbligo di fornire
l'informativa in sede di assunzione di cui al Dlgs
152/1997 ricade sul datore di lavoro, ossia l'agenzia di
somministrazione.





Nella valutazione del divario retributivo rilevano anche i beni e servizi del piano di welfare aziendale o i premi di risultato previsti dall'accordo sindacale?

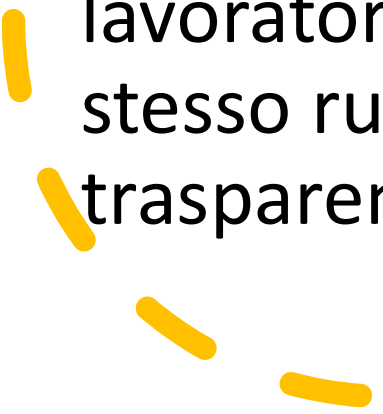
Si ritiene che debbano essere inclusi anche i flexible benefit e i PDR.

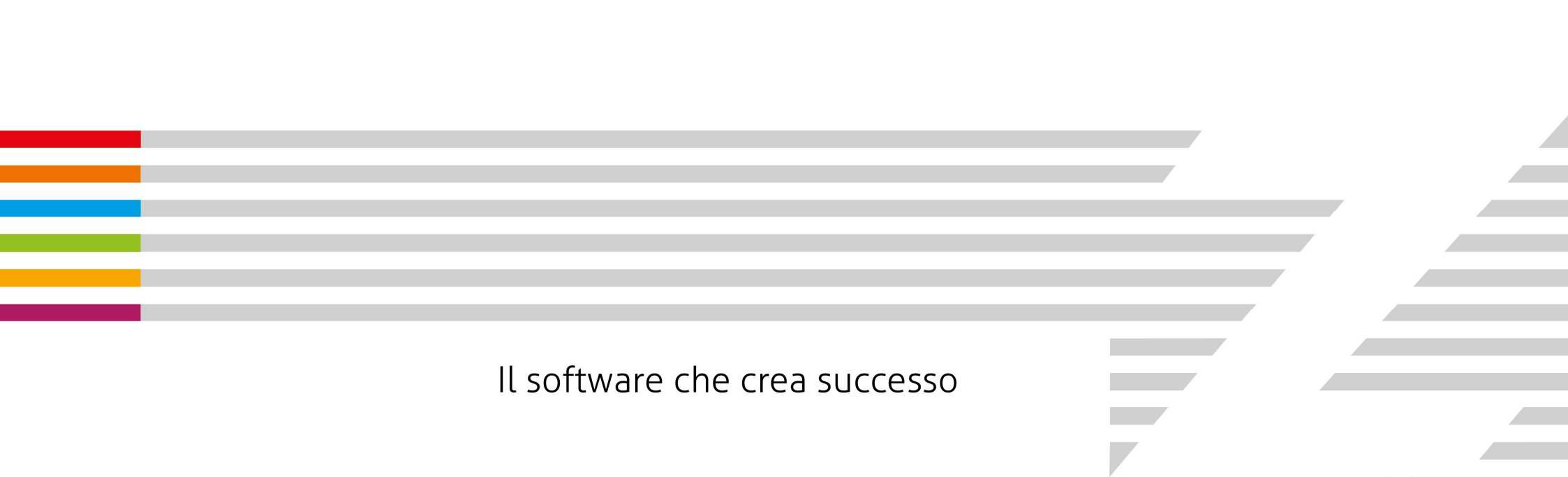




Le indennità previste dal CCNL (es: maneggio denaro o cassa) vanno considerate ai fini della trasparenza retributiva?

Riconoscere le indennità legate alla mansione solo ai lavoratori e non anche alle lavoratrici che ricoprono lo stesso ruolo viola il CCNL prima ancora della trasparenza retributiva.





Il software che crea successo



© Copyright by Zucchetti – 2026

Diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento, totale o parziale, con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i paesi.
L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.