

Tavagnacco, 5 maggio 2026

**Oggetto: Trasparenza retributiva – Schema di decreto di recepimento della direttiva UE – Entrata in vigore dal 7 giugno 2026.**

Circolare numero 012/2026

---

### In breve

Con comunicato stampa del 30 aprile 2026 il Consiglio dei Ministri ha segnalato di avere approvato in esame definitivo lo schema di Decreto Legislativo di attuazione della Direttiva (UE) 2023/970 in tema di trasparenza retributiva e di parità retributiva tra uomini e donne. Il Decreto dovrà essere pubblicato sulla GU ed entrare in vigore entro il 7 giugno prossimo. L'obiettivo della Direttiva (UE) è quello di contrastare le disparità salariali di genere non giustificate (c.d. gender pay gap).

La trasparenza retributiva nell'ambito del gender pay gap, oltre ad introdurre nuovi obblighi normativi per le aziende, può rappresentare anche l'occasione di analizzare le proprie politiche retributive provvedendo – se del caso – alla formalizzazione dei criteri in base ai quali vengono gestiti i trattamenti economici e ciò indipendentemente dall'analisi del c.d. gender pay gap.

La percezione dell'equità e trasparenza retributiva, infatti, incide in modo significativo sul coinvolgimento dei lavoratori, sulla produttività e sulla capacità di attrarre e trattenere risorse qualificate. In tale prospettiva, gli interventi richiesti dalla normativa, pur costituendo un appesantimento degli oneri aziendali, possono contribuire a migliorare la qualità organizzativa e l'affidabilità dell'impresa.

In attesa della pubblicazione nella GU nell'approfondimento forniamo una sintesi degli obblighi contenuti nella bozza di decreto diffusa in cui testo, peraltro, potrebbe subire modifiche in sede di pubblicazione.

### Approfondimento

Il decreto si applica ai contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato, anche parziale, ivi comprese le posizioni dirigenziali. Restano da confermare, in sede di pubblicazione del testo definitivo, eventuali esclusioni relative a specifiche tipologie contrattuali quali: apprendistato, lavoro domestico e lavoro intermittente.

Lo schema di decreto prevede obblighi sia con riferimento alla trasparenza retributiva, sia con riferimento alla parità retributiva che deve essere garantita tra uomini e donne nell'ipotesi di svolgimento dello stesso lavoro o di un lavoro di pari valore; vengono inoltre introdotti un diritto di informazione a favore dei lavoratori e alcuni obblighi di comunicazione a carico dei datori di lavoro che impegnano 100 dipendenti ed oltre.

Dott. Riccardo Canu   Dott.ssa Elena Zanon   P.Az. Roberta Gregoris   Dott. Massimiliano Caprari

**Sinergie Consulenti del Lavoro Associati**

Via M.Buonarroti 41 – Feletto Umberto - 33010 Tavagnacco (UD) T. 0432 502540  
info@sinergie.studio / studio.sinergie@legalmail.it / www.sinergie.studio

## 1. PARITA' RETRIBUTIVA TRA UOMO E DONNA

La Direttiva UE introduce il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno *stesso lavoro* o per un *lavoro di pari valore*.

Lo schema di decreto introduce le seguenti definizioni:

- *stesso lavoro*: la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato dal datore di lavoro;
- *lavoro di pari valore*: la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli retributivi di classificazione stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro.

Si ritiene opportuno evidenziare che la normativa in esame non introduce un obbligo di uniformità retributiva generalizzata, restando ferma la possibilità per il datore di lavoro di riconoscere trattamenti economici differenziati su base individuale. Tali differenze risultano tuttavia legittime solo se fondate su criteri oggettivi, pertinenti e neutrali sotto il profilo del genere, quali – a titolo esemplificativo – le competenze, l'esperienza, le responsabilità attribuite, i risultati conseguiti o qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifica attribuita al singolo dipendente.

Ne consegue che eventuali differenze retributive dovranno essere coerenti, tracciabili e adeguatamente motivabili, anche al fine di potere rispondere prontamente alle richieste provenienti dai lavoratori o dagli organi ispettivi.

Secondo il decreto 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, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

Con riferimento alla disciplina dello *stesso lavoro* e del *lavoro di pari valore* il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali può adottare entro il 31 dicembre 2026 specifici atti di indirizzo.

## 2. TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Con riferimento alla trasparenza ante assunzione gli avvisi (o i bandi) con cui sono rese note le opportunità di lavoro devono essere redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti, inoltre nei medesimi avvisi devono essere fornite

Dott. Riccardo Canu   Dott.ssa Elena Zanon   P.Az. Roberta Gregoris   Dott. Massimiliano Caprari

**Sinergie Consulenti del Lavoro Associati**

Via M.Buonarroti 41 – Feletto Umberto - 33010 Tavagnacco (UD) T. 0432 502540  
info@sinergie.studio / studio.sinergie@legalmail.it / www.sinergie.studio

indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla fascia retributiva attribuita per la posizione ricercata.

Nel caso in cui sia prevista una fascia retributiva, ovvero un range all'interno del quale si colloca il trattamento retributivo, è necessario fornire indicazioni in ordine ai criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere adottati e alle pertinenti disposizioni del CCNL applicato in relazione alla posizione.

Ai candidati a un impiego non possono essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. Le procedure di selezione e assunzione devono essere condotte in modo non discriminatorio, fermo restando l'obbligo di precisare che le posizioni aperte riguardano entrambi i sessi.

Con riferimento alla trasparenza post assunzione i datori di lavoro devono rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi e – ove esistenti – i criteri utilizzati per la progressione economica dei lavoratori, tali criteri devono rispettare il principio della parità retributiva come in precedenza evidenziati al punto 1. I datori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica.

Per i datori di lavoro che applicano un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (o equivalenti), la trasparenza post assunzione si intende assoluta mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicato.

L'informativa resa al lavoratore all'atto dell'assunzione nell'ambito delle norme sulla trasparenza nei contratti di lavoro (cfr. nostra Circolare 024/2022) 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 e i relativi criteri di determinazione.

### 3. DIRITTO DI INFORMAZIONE

Fermi restando i particolari obblighi di informativa e monitoraggio previsti per le aziende di maggiori dimensioni (vedi punto 4. che segue) tutti i lavoratori, indipendentemente dalle dimensioni aziendali, hanno il diritto di ottenere per iscritto entro due mesi dalla richiesta – anche per il tramite delle Organizzazioni sindacali – 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 possono assolvere a tale obbligo anche attraverso la pubblicazione di tali informazioni sulla propria rete *intranet* o nell'area riservata del sito aziendale.

La norma prevede che al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori, in conformità alle normative sulla privacy, i datori di lavoro che occupano fino a quarantanove

Dott. Riccardo Canu   Dott.ssa Elena Zanon   P.Az. Roberta Gregoris   Dott. Massimiliano Caprari

**Sinergie Consulenti del Lavoro Associati**

Via M.Buonarroti 41 – Feletto Umberto - 33010 Tavagnacco (UD) T. 0432 502540  
info@sinergie.studio / studio.sinergie@legalmail.it / www.sinergie.studio

dipendenti possono fornire le informazioni sui livelli retributivi medi con le modalità stabilite da un successivo decreto del Ministero del lavoro.

#### 4. INFORMAZIONI E COMUNICAZIONI SUL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

I datori di lavoro che occupano almeno 100 dipendenti sono obbligati a fornire ad un apposito Organismo di monitoraggio che verrà costituito presso il Ministero del lavoro una serie di dati/indicatori (previsti dal decreto) finalizzati a misurare il divario retributivo.

I dati/indicatori di cui sopra andranno raccolti entro le seguenti scadenze con modalità che verranno stabilite da un successivo decreto del Ministero del lavoro:

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

I dati/indicatori sul divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori, ripartiti in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili, devono essere resi accessibili ai lavoratori e ai loro rappresentanti e vanno trasmessi, in caso di richiesta, all’Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti. Su richiesta, sono altresì fornite le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili.

#### 5. VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI

I datori di lavoro che occupano 100 dipendenti e oltre sono obbligati ad effettuare una valutazione congiunta delle retribuzioni assieme ai rappresentanti dei lavoratori qualora si verifichino contemporaneamente le seguenti tre condizioni:

- a) le informazioni e comunicazioni sulle retribuzioni di cui al punto 4. che precede rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5 per cento in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- b) 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;
- c) 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.

La valutazione congiunta è finalizzata a individuare, correggere e prevenire le differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori.

Si segnala, infine, che i lavoratori potranno far valere sin da subito i propri diritti in sede giudiziaria, qualora ritengano di aver subito una discriminazione retributiva. In tali ipotesi, in linea con i principi previsti dalla normativa europea, in presenza di elementi idonei a far presumere una discriminazione, l'onere della prova grava sul datore di lavoro, il quale sarà tenuto a dimostrare che le differenze retributive sono giustificate da criteri oggettivi e non discriminatori.

Alla luce di quanto sopra, assume particolare rilievo per le aziende l'adozione di sistemi retributivi strutturati, coerenti e documentabili.

Considerata la genericità di alcuni obblighi e la necessità di chiarimenti su alcuni punti facciamo riserva di tornare sull'argomento dopo la pubblicazione del decreto in GU.