

Decreto attuativo della *Pay Transparency Directive*

Il 1° giugno 2026 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n. 96/2026 che recepisce nell'ordinamento italiano la Direttiva (UE) 2023/970 (*Pay Transparency Directive*), recante le disposizioni per contrastare il divario retributivo di genere. Il decreto, vigente dal 7 giugno 2026, introduce un sistema organico di obblighi informativi, meccanismi di monitoraggio e strumenti di tutela volti a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra donne e uomini che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

La disciplina si applica ai lavoratori subordinati (anche a tempo determinato e/o a tempo parziale), inclusi i dirigenti e gli apprendisti, assunti da datori di lavoro del settore pubblico o privato. Restano invece esclusi dalla platea dei destinatari i lavoratori domestici e i lavoratori intermittenti, nonché i collaboratori coordinati e continuativi.

Principali novità rispetto alla bozza iniziale

La versione definitiva del decreto introduce alcune modifiche rilevanti rispetto alla bozza iniziale, tra cui: una più chiara definizione di stesso lavoro e lavoro di pari valore, l'inclusione degli apprendisti; un limite annuale all'esercizio del diritto individuale di informazione retributiva; l'obbligo di conferma dell'esattezza dei dati da parte del datore di lavoro; un termine di 60 giorni per rispondere alle richieste di chiarimento; e l'ampliamento degli strumenti di comparazione retributiva alla contrattazione decentrata e integrativa.

CCNL presunzione di conformità e parametro per lo stesso lavoro e il lavoro di pari valore

Rispetto alla norma europea, il provvedimento italiano attribuisce un ruolo fondamentale alla contrattazione collettiva, prevedendo che *"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 possibile prova di comportamenti discriminatori.

I CCNL, in quanto idonei ad assicurare sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, assumono la funzione ulteriore di parametri per l'individuazione di uno *stesso lavoro* e di un *lavoro di pari valore*, per i quali deve essere garantita una parità di retribuzione.

In aggiunta a quanto previsto dalla contrattazione collettiva – come detto, inclusa quella decentrata e integrativa – sono anche consentiti sistemi aziendali di classificazione e valutazione professionale, purché fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere.

Trasparenza pre-assuntiva e in costanza di rapporto

Fra le principali misure si segnalano poi l'obbligo di indicare negli annunci la retribuzione iniziale o la fascia retributiva, il divieto di richiedere ai candidati informazioni sulla propria storia retributiva e l'obbligo di condurre procedure di selezione neutrali rispetto al genere.

Nel corso del rapporto i datori di lavoro dovranno invece rendere accessibili i criteri di determinazione della retribuzione e della progressione economica (quest'ultimo obbligo è escluso per le imprese con meno di 50 dipendenti), nonché fornire (su richiesta dei lavoratori o dei loro rappresentanti) informazioni per iscritto sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Tale diritto potrà essere esercitato non più di una volta per anno.

Obblighi di reportistica

Per i datori con almeno 100 dipendenti sono previsti obblighi di comunicazione all'organismo di monitoraggio da istituire presso il Ministero del Lavoro, relativi al divario retributivo di genere (medio e mediano), alle componenti variabili e alla distribuzione nei quartili retributivi, secondo le seguenti tempistiche: (i) entro giugno 2027 e con cadenza annuale per le imprese con almeno 250 dipendenti, (ii) entro giugno 2027 e ogni tre anni per le imprese tra 150 e 249 dipendenti e (iii) entro giugno 2031 e ogni tre anni per le imprese tra 100 e 149 dipendenti. Il datore è tenuto a rispondere alle richieste di chiarimento entro sessanta giorni.

Se dai dati emerge un divario pari o superiore al 5% in una categoria e il datore non fornisce una giustificazione oggettiva né corregge la differenza entro sei mesi, si attiva l'obbligo di valutazione congiunta delle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori.

Tutele e sistema sanzionatorio

Il decreto richiama espressamente i mezzi di tutela previsti dal Codice delle Pari Opportunità (D. Lgs. 198/2006). Le azioni potranno essere attivate, su delega, anche da rappresentanti dei lavoratori, organizzazioni sindacali e associazioni portatrici di un legittimo interesse.

Restano applicabili i meccanismi di tutela urgente e ordinaria già previsti, con possibilità di risarcimento anche del danno non patrimoniale. In caso di accertata discriminazione, trovano applicazione le sanzioni amministrative e le conseguenze previste dal Codice delle Pari Opportunità, tra cui l'esclusione dagli appalti pubblici nei casi più gravi.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.
Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.
Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

Alessandra Ferroni
Partner
Co-Responsabile del Dipartimento di
Diritto del Lavoro
Milano
+39 02 763741
aferroni@gop.it

Saverio Schiavone
Partner
Co-Responsabile del Dipartimento di
Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
sschiavone@gop.it

Cristina Capitanio
Partner

Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
ccapitanio@gop.it

Emanuele Panattoni
Partner

Diritto del Lavoro
Milano
+39 02 763741
epanattoni@gop.it



INFORMATIVA EX ART. 13 del Reg. UE 2016/679 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni & Origoni (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: relazioniesterne@gop.it. Titolare del trattamento è lo studio Gianni & Origoni, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.