



S T U D I O B A L D I
C O N S U L E N Z A D E L L A V O R O

Roma 05/06/2026

APPROFONDIMENTI NORMATIVI

Parità retributiva e gender pay gap

Con il Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96, il legislatore ha dato attuazione alla direttiva (UE) 2023/970, introducendo un articolato sistema di misure volte a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Il provvedimento incide, in particolare, sui temi della trasparenza retributiva, dell'informazione dei lavoratori e del monitoraggio dei divari salariali di genere, con specifici obblighi a carico dei datori di lavoro pubblici e privati.

Le disposizioni entreranno in vigore il 7 giugno 2026, fermo restando che alcune misure — come di seguito illustrato — sono soggette a termini applicativi differenziati in funzione delle dimensioni aziendali.

Con la presente circolare si riepilogano le principali novità.

Trasparenza nelle procedure di assunzione

Prima dell'avvio del rapporto di lavoro, i datori di lavoro saranno tenuti a fornire ai candidati le informazioni sulla retribuzione iniziale prevista per la posizione offerta, o sulla relativa fascia retributiva e le indicazioni delle disposizioni del contratto collettivo applicato. Tali informazioni dovranno essere inserite negli avvisi e nei bandi di selezione.

È espressamente vietato richiedere ai candidati notizie sulle retribuzioni percepite nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro.

Trasparenza dei criteri retributivi

I lavoratori avranno diritto di conoscere i criteri adottati dall'azienda per la determinazione delle retribuzioni, dei livelli retributivi e delle progressioni economiche.

00144 Roma – Via del Poggio Laurentino, 18
Tel. (+39) 065914801 - Fax (+39) 065910944
info@studio-baldi.it - www.studio-baldi.it





Per i datori di lavoro che applicano contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, il richiamo ai sistemi di classificazione e trattamento economico previsti dal CCNL costituisce ordinariamente adempimento degli obblighi di trasparenza.

Diritto di informazione dei lavoratori

I lavoratori potranno richiedere, una volta all'anno, informazioni sui livelli retributivi medi — distinti per genere — relativi alle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Il datore di lavoro dovrà fornire riscontro entro due mesi dalla richiesta.

A tale scopo, i datori di lavoro potranno pubblicare le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, nella propria rete intranet o nell'area riservata del sito internet aziendale.

Obblighi di monitoraggio del divario retributivo di genere

Per le aziende con almeno 100 dipendenti sono introdotti specifici obblighi di raccolta e comunicazione dei dati relativi al divario retributivo di genere. Le informazioni da rilevare riguarderanno, tra l'altro:

1. il divario retributivo medio e mediano;
2. la distribuzione dei lavoratori nei quartili retributivi;
3. le differenze retributive per categorie professionali.

Le prime scadenze sono così articolate in base alla dimensione aziendale:

Dimensione aziendale	Prima rilevazione	Cadenza successiva
250 dipendenti e oltre	entro il 7 giugno 2027	annuale
Da 150 a 249 dipendenti	entro il 7 giugno 2027	triennale
Da 100 a 149 dipendenti	entro il 7 giugno 2031	triennale

Valutazione congiunta delle retribuzioni

Qualora dai dati raccolti emerga, all'interno di una categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, un divario retributivo medio tra uomini e donne pari almeno al 5% non giustificato da





S T U D I O B A L D I

pag. n°3/3

criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, il datore di lavoro è tenuto a effettuare una valutazione congiunta delle retribuzioni insieme ai rappresentanti dei lavoratori.

L'obbligo scatta qualora il divario non venga adeguatamente motivato e corretto entro sei mesi dalla comunicazione delle informazioni retributive.

La valutazione è finalizzata a:

1. individuare le cause delle differenze retributive;
2. verificare la presenza di eventuali discriminazioni dirette o indirette;
3. definire le misure correttive necessarie a eliminare le disparità ingiustificate e prevenirne il ripetersi.

A tal fine, il datore di lavoro dovrà adottare — in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori — gli interventi del caso, anche attraverso la revisione dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e determinazione delle retribuzioni, garantendone la neutralità rispetto al genere.

Tutela dei lavoratori

Il decreto rafforza gli strumenti di tutela contro le discriminazioni retributive. In particolare i lavoratori possono agire in giudizio per ottenere l'accertamento delle violazioni del principio di parità retributiva e la rimozione dei relativi effetti. Inoltre l'azione può essere promossa anche con il supporto di organizzazioni sindacali, rappresentanti dei lavoratori e organismi di parità, cui è riconosciuto un ruolo attivo nella tutela dei diritti previsti dalla normativa.

È espressamente vietato qualsiasi trattamento sfavorevole, misura ritorsiva o conseguenza pregiudizievole nei confronti dei lavoratori che esercitano i diritti riconosciuti dal decreto, richiedono informazioni in materia retributiva, segnalano possibili discriminazioni o partecipano a procedimenti finalizzati al loro accertamento.

In caso di discriminazione accertata, trovano applicazione le tutele e i rimedi previsti dal Codice delle pari opportunità, nonché le relative sanzioni a carico del datore di lavoro.

Restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti

00144 Roma - Via del Poggio Laurentino, 18
Tel. (+39) 065914801 - Fax (+39) 065910944
info@studio-baldi.it - www.studio-baldi.it

