



D.LGS. 7 MAGGIO 2026, N. 96 – TRASPARENZA E PARITÀ RETRIBUTIVA

Obblighi, diritti e adempimenti per le aziende



OBIETTIVO

Rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.



AMBITO DI APPLICAZIONE

Tutti i datori di lavoro, pubblici e privati.
Rapporti di lavoro subordinato, inclusi part-time, tempo determinato e dirigenziali.
Esclusi: lavoro domestico e intermittente.

I 6 PILASTRI DEL DECRETO

1 TRASPARENZA IN FASE PRE-ASSUNTIVA



Negli avvisi e bandi di selezione devono essere indicate:

- retribuzione iniziale o fascia retributiva
- contratto collettivo applicato

 Vietato richiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite nei precedenti rapporti di lavoro.

Le procedure di selezione devono essere strutturate secondo criteri neutrali.

2 DIRITTO ALL'INFORMAZIONE PER I LAVORATORI



Informativa all'assunzione

Il datore di lavoro rende accessibili i criteri utilizzati per la determinazione delle retribuzioni e, per aziende con più di 50 dipendenti, anche quelli per la progressione economica.



Possibile rinvio ai criteri previsti dalla contrattazione collettiva o ad accordi aziendali.

3 DIRITTO A RICHIEDERE INFORMAZIONI



- I lavoratori possono richiedere, una volta l'anno, informazioni sui livelli retributivi medi per categorie comparabili suddivisi per genere.
- Richiesta diretta o tramite rappresentanti sindacali.
- Risposta scritta e motivata entro 2 mesi.
- Obbligo assolto anche mediante pubblicazione dei dati su intranet aziendale.



Nelle aziende fino a 50 dipendenti, attendere indicazioni attuative del decreto ministeriale (in raccordo con il Garante Privacy) prima di comunicare dati retributivi comparativi che possono risultare riconducibili a singoli lavoratori.

4 VIETATE CLAUSOLE DI RISERVATEZZA



Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione.

Sono vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note le informazioni sulla propria retribuzione.

5 OBBLIGHI DI REPORTING



Per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti.

Obbligo di rilevazione e comunicazione periodica del divario retributivo di genere.

Non si applica alle aziende con meno di 100 dipendenti.

6 VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI



Si attiva solo in caso cumulativo di:

- ✓ divario retributivo medio $\geq 5\%$ in una categoria di lavoratori
- ✓ assenza di giustificazione basata su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere
- ✓ mancata correzione del differenziale entro 6 mesi dalla comunicazione dei dati

Riguarda solo i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti.

SINTESI OPERATIVA



1. SELEZIONA

Pubblica annunci con retribuzione iniziale/ fascia e CCNL. Divieto di richiesta retribuzioni pregresse.



2. ASSUMI E INFORMA

Comunica i criteri retributivi e di progressione (se > 50 dipendenti).



3. RISPONDI ALLE RICHIESTE

Gestisci le richieste info retributive entro 2 mesi. Dati aggregati e, se possibile, su intranet.



4. GARANTISCI LIBERTÀ DI INFORMAZIONE

Non inserire clausole di riservatezza sulle retribuzioni.



5. MONITORA E REPORTA

Se ≥ 100 dipendenti, raccogli e comunica i dati sul divario retributivo di genere.



6. AGISCI SE NECESSARIO

Se divario $\geq 5\%$ non giustificato e non corretto entro 6 mesi, avvia valutazione congiunta e misure correttive.