



CONFINDUSTRIA

Approvazione dello schema definitivo di decreto legislativo di recepimento della direttiva UE 2023/970 *«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»*.

Nota di Aggiornamento

10 maggio 2026

Approvazione dello schema definitivo di decreto legislativo di recepimento della direttiva UE 2023/970 «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».

A seguito dei pareri resi dalle Commissioni parlamentari competenti di Camera e Senato, il 30 aprile 2026 è stato approvato in Consiglio dei ministri lo schema definitivo di decreto legislativo di recepimento della direttiva UE 2023/970 *«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»*.

Il testo approvato, nella versione non ancora pubblicata in Gazzetta Ufficiale, non presenta rilevanti e sostanziali modifiche rispetto alla bozza originaria e, di fatto, non tiene conto di diverse osservazioni che erano state formulate da Confindustria, congiuntamente alle altre nove principali associazioni datoriali e che, in buona parte, erano state riprese nei pareri parlamentari.

Al momento della pubblicazione del testo definitivo del decreto in Gazzetta Ufficiale sarà possibile svolgere valutazioni più puntuali e approfondite sulle singole disposizioni.

Ad ogni modo, permane l'introduzione – fondamentale – di una **presunzione di conformità** a tutti i principi di parità retributiva e trasparenza sanciti nel decreto nel caso in cui il datore di lavoro applichi un **CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento**. Resta chiaramente ferma la possibilità, per ciascun lavoratore, di dimostrare l'esistenza di un trattamento retributivo individuale discriminatorio.

Tale disposizione costituisce il frutto di un intenso lavoro di interlocuzione che Confindustria, con le altre nove principali organizzazioni datoriali, ha svolto con il Ministero del Lavoro affinché venisse adeguatamente valorizzato il ruolo della contrattazione collettiva “di qualità” nel garantire un sistema retributivo e di classificazione neutro.

Tale presunzione, peraltro, a nostro avviso, deve essere letta in combinato disposto con il principio sancito nel c.d. Decreto Primo Maggio per cui il CCNL sottoscritto dalle associazioni, sia datoriali che sindacali, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per il settore di riferimento, deve essere preso come riferimento per stabilire il salario “giusto” da riconoscere ai lavoratori, tenendo conto del trattamento economico complessivo ivi stabilito.

Questo consente di stabilire che la contrattazione “di qualità” (in quanto sottoscritta dai soggetti comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, per il settore di riferimento) costituisce il parametro di riferimento per individuare il trattamento economico “giusto” da riconoscere ai lavoratori che svolgono mansioni tra loro comparabili.

Ciò premesso, nonostante il decreto entri in vigore dal prossimo 7 giugno, gli obblighi derivanti dallo stesso saranno solo in parte immediatamente vincolanti per le imprese, ciò in quanto:

- a) l’implementazione di diverse disposizioni è rimessa all’emanazione di successivi decreti attuativi;
- b) alcuni obblighi informativi coincidono con gli obblighi di trasparenza che le imprese già devono adempiere, al momento dell’assunzione, alla luce di precedenti disposizioni normative;
- c) alcune disposizioni si applicano solo alle imprese che presentano determinati requisiti dimensionali;
- d) alcune disposizioni (nello specifico gli artt. 9 e 10, che risultano essere quelli più “critici”) si applicano solo alle imprese con almeno 100 dipendenti ma, soprattutto, la stessa direttiva – e poi il decreto di recepimento – ne differiscono l’entrata in vigore a partire dal prossimo anno.

Di seguito una breve sintesi delle principali previsioni contenute nella versione del decreto legislativo non ancora ufficiale.

1. Obblighi da osservare dal 7 giugno 2026.

In base all'art. 4 del decreto, i CCNL e la legge devono prevedere sistemi di classificazione e determinazione della retribuzione basati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere.

Nello specifico, i datori di lavoro devono garantire il rispetto del principio di parità retributiva tra i soggetti che svolgono uno "stesso lavoro" o un "lavoro di pari valore", per come definiti nel decreto stesso.

La valutazione del lavoro di pari valore, quindi, deve avvenire attraverso criteri comuni, oggettivi e non discriminatori, considerando elementi come competenze, responsabilità, condizioni di lavoro e ogni altro fattore pertinente alla specifica posizione.

Ciò non significa che i datori di lavoro debbano assicurare lo stesso trattamento retributivo a tutti i lavoratori, bensì che eventuali differenze devono essere motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

In ogni caso, l'applicazione di un CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale costituisce una presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza, salvo che venga dimostrata l'esistenza di trattamenti individuali differenziati immotivati.

In base alla presunzione di conformità sancita dal 1° comma dell'art. 4 si può concludere, dunque, che i criteri previsti dai sistemi di classificazione dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale si presumono neutri ed oggettivi sotto il profilo del genere e, pertanto, costituiscono il principale riferimento per effettuare la comparazione tra lavoratori.

Un ulteriore obbligo immediatamente efficace per tutti i datori di lavoro, dal 7 giugno prossimo, è quello previsto dall'art. 6, ossia quello di **rendere accessibili ai dipendenti i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, nonché quelli per la progressione economica.**

Senonché, il decreto prevede che l'informativa che il datore dovrà rendere ai lavoratori (sui criteri relativi alla retribuzione ed ai livelli retributivi) coincide con quella già è prevista dal D.L. 152/1997 al momento dell'assunzione e che gli ulteriori obblighi previsti dall'art. 6 (criteri sulla progressione economica) sono semplificati per i datori che applichino un CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento ed eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 D. Lgs. 81/2015. In tal caso è sufficiente un rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicato.

Il Governo ha comunque esercitato la facoltà, prevista dalla direttiva, di escludere dall'obbligo di comunicare i criteri per la determinazione della progressione economica per i datori che occupino meno di 50 dipendenti.

Un'ulteriore novità immediatamente applicabile consiste nel fatto che gli obblighi di trasparenza retributiva sono ora estesi anche ai "***candidati ad un impiego***".

Negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro, sono fornite indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri, e alle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione. È fatto inoltre divieto, in fase di selezione dei candidati, di chiedere informazioni sulle retribuzioni percepite nell'attuale o precedente impiego.

Un'ulteriore disposizione, immediatamente in vigore dal 7 giugno 2026, è quella di cui all'art. 7, ai sensi del quale ciascun lavoratore potrà chiedere e ricevere **informazioni relative ai livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, nel rispetto della normativa sulla privacy**.

Sempre per ragioni di tutela dei dati personali, **per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti, le modalità con le quali poter fornire questi dati saranno stabilite con un successivo decreto ministeriale**.

Il 3° comma dell'art. 7 prevede che le informazioni possono essere estrapolate dai dati pertinenti presentati dai datori di lavoro, anche su base volontaria, e raccolti ai sensi dell'articolo 9. Allo stato, pertanto, finché non verranno emanati i decreti attuativi previsti in relazione all'art. 9, a nostro avviso, queste informazioni possono essere estrapolate dal rapporto biennale che, in base alla normativa vigente, **le imprese da 50 dipendenti in su** sono tenute ad elaborare.

Ogni lavoratore potrà esercitare tale diritto una sola volta per ciascun anno e il datore di lavoro sarà tenuto a fornire una risposta per iscritto, entro 2 mesi dalla richiesta, e ad informare annualmente i dipendenti del proprio diritto a ricevere tale informativa.

2. Obblighi da osservare dal 7 giugno 2027.

I datori di lavoro che occupano **almeno 100 dipendenti** dovranno **comunicare dati relativi al divario retributivo di genere in azienda**, secondo modalità tecniche che saranno individuate con successivi decreti ministeriali.

L'entrata in vigore di tale obbligo varia a seconda delle soglie dimensionali dei datori di lavoro:

- Per i datori di lavoro che occupano almeno 250 dipendenti la comunicazione dei dati dovrà avvenire entro il **7 giugno 2027** (e successivamente ogni anno);
- per i datori di lavoro che occupano tra i 150 e i 249 dipendenti la comunicazione dei dati dovrà avvenire entro il **7 giugno 2027** (e successivamente ogni 3 anni);
- per i datori di lavoro che occupano tra i 100 e i 149 dipendenti entro il **7 giugno 2031** (e successivamente ogni tre anni).

I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, l'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità hanno diritto di richiedere ai datori di lavoro chiarimenti e ulteriori dettagli in merito ai dati comunicati. In questo caso, i datori di lavoro devono fornire una risposta motivata entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta e pongono rimedio ad eventuali discriminazioni immotivate.

I datori di lavoro soggetti a tale obbligo di informazione effettuano, con i rappresentanti dei lavoratori, una **valutazione congiunta delle retribuzioni**, se:

- a) 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;
- b) se 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) se 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 consiste in una valutazione dei dati raccolti volta all'individuazione di eventuali misure di correzione per le ipotesi in cui dai dati raccolti emerga uno scostamento del 5% tra le retribuzioni dei lavoratori di sesso maschile e femminile non adeguatamente giustificate dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro dovrà adottare, entro un termine ragionevole e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, le misure emerse come necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate.

L'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità territorialmente competenti, in caso di mancato accordo in sede aziendale, possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di dette misure.

3. Sanzioni.

Nel caso di accertamento di discriminazioni realizzate in violazione del decreto si applicheranno le sanzioni già previste dal Codice per le pari opportunità (D. Lgs. 198/2006):



- se il datore di lavoro è beneficiario di agevolazioni pubbliche o titolare di contratti di appalto, ci sarà l'obbligo di comunicazione della violazione alle autorità competenti per l'adozione di opportune determinazioni (revoca del beneficio/esclusione dall'appalto);
- sanzione amministrativa pecuniaria da 250 euro a 1500 euro.