



Olginate, 12 Giugno 2026.

Prot.29/26

#lavoro

Spett.le Cliente

DECRETO LEGISLATIVO 7 maggio 2026, n. 96

attuazione della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva

In data 1° giugno 2026 è stato pubblicato il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, 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”, **in vigore dal 7 giugno 2026**.

Si introduce nell’ordinamento italiano un sistema organico di obblighi di trasparenza retributiva applicabili ai datori di lavoro pubblici e privati, basato su 4 principi.

1. Fase di selezione e assunzione (art. 5)

I datori di lavoro sono tenuti a indicare negli avvisi e bandi di selezione la retribuzione iniziale o la relativa fascia per la posizione offerta, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, e alle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione. È espressamente vietato richiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite in rapporti di lavoro precedenti o in corso, direttamente o tramite soggetti delegati alla selezione.

2. Diritto di informazione su criteri retributivi e progressione economica (artt. 6–8)

I datori di lavoro devono rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori. Per i datori di lavoro che applicano un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (di fatto tutti i Clienti del ns. Studio), l’obbligo si intende assolto tramite rinvio ai criteri contrattuali. I datori con meno di 50 dipendenti sono esonerati dall’obbligo relativo ai criteri di progressione. È inoltre sancito il diritto di ogni lavoratore a rendere nota la propria retribuzione, con divieto di clausole contrattuali limitative.

Studio Valsecchi & Associati STP SRL

Via Cesare Cantù 75, 23854 Olginate (LC)

T +39 0341 65.43.11

studio.valsecchi@studiovalsecchi.eu

valsecchieassociati@pec.studiovalsecchi.eu

C.F./P.IVA 02296330133

R.I. CCIAA COMO LECCO REA LC428873

Capitale Sociale € 15.000,00 i.v.



3. Obblighi di comunicazione periodica del divario retributivo (art. 9)

L'obbligo di raccolta e comunicazione dei dati sul divario retributivo si applica ai datori di lavoro con almeno 100 dipendenti, con un regime transitorio scaglionato per dimensione:

- datori con almeno 250 dipendenti: prima raccolta entro il 7 giugno 2027, con cadenza annuale;
- datori con 150–249 dipendenti: prima raccolta entro il 7 giugno 2027, con cadenza triennale;
- datori con 100–149 dipendenti: prima raccolta entro il 7 giugno 2031, con cadenza triennale.

I dati oggetto di comunicazione includono il divario retributivo medio e mediano di genere (complessivo e sulle componenti variabili), la distribuzione dei lavoratori per fasce retributive e il divario per categoria di lavoratori.

4. Valutazione congiunta delle retribuzioni (art. 10)

Qualora i dati rivelino una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e maschile pari o superiore al 5% in una qualsiasi categoria, non giustificata da criteri oggettivi, e il datore di lavoro non abbia corretto tale differenza entro sei mesi dalla comunicazione, è obbligatorio avviare una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori, con analisi delle cause, definizione di misure correttive e trasmissione dei risultati all'Ispettorato del lavoro.

Impianto sanzionatorio e tutela (artt. 12–13)

Le violazioni sono sanzionate ai sensi del Codice delle pari opportunità (D.Lgs. n. 198/2006), con possibilità di revoca di benefici pubblici ed esclusione da appalti, nonché tutela contro le ritorsioni. Le azioni giudiziarie possono essere attivate anche da sindacati e associazioni che perseguano statutariamente la parità di genere.

Per lo Studio,

Dott. Nico Gilardi e Dott.ssa Lucrezia Caldirola.

Studio Valsecchi & Associati STP SRL

Via Cesare Cantù 75, 23854 Olginate (LC)

T +39 0341 65.43.11

studio.valsecchi@studiovalsecchi.eu

valsecchieassociati@pec.studiovalsecchi.eu

C.F./P.IVA 02296330133

R.I. CCIAA COMO LECCO REA LC428873

Capitale Sociale € 15.000,00 i.v.